

د. صفوت النحاس:
الفساد الاداری موجود والسيطره عليه ليس بالأمر الصعب

■ مجلة علمية ربع سنوية يصدرها إتحاد جمعيات التنمية الإدارية ■ العددان الأول والثانى ■ المجلد ٤٥ ■ يوليو / أكتوبر ٢٠٠٧ ■

ميثاق مهنى لتطوير الادارة الضريبية فى مصر

دور الدولة فى حماية البيئة من التلوث والكوارث البيئية

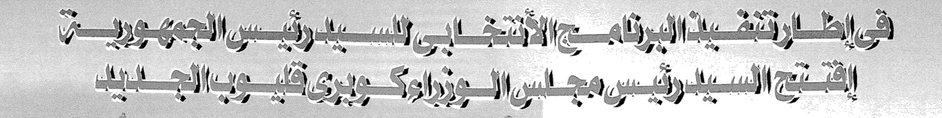
الأمن القانونى للأعمال الألكترونية

هل يمكن أن تكون القصة وسيلة لفهم ثقافة المنظمة ؟

مشاكل مصر الاجتماعية وآثارها على الأمن القومى



متى تحصل شركات نقل الركاب على علامة الجودة فى تقديم الخدمة ؟



في إطار تنفيذ البرنامج الانتخابي للسيد رئيس الجمهورية
إفتتح السيد رئيس مجلس الوزراء كوبري قليوب الجديد



قامت شركة النصر العامة للمقاولات حسن محمد علام وفى إطار برنامج وزارة الاستثمار لاستخدام عائد الأصول المملوكة للدولة لتنفيذ المشروعات القومية بانجاز كوبرى قليوب الجديد فى زمن قياسى قدره ١٤٧ يوماً وذلك قبل موعده الرسمى بـ ٣٣ يوم ويبلغ الطول الكلى للكوبرى شاملا المداخل والمخارج ١٣١١ متر طولى .

أهداف المشروع :

- توسيع كوبرى قليوب القديم لاستيعاب الكثافة المرورية المتزايدة .
- زيادة كفاءة وسيولة وسرعة المرور علي طريق القاهرة /الاسكندرية الزراعى الذى تستخدمه حوالى ١٢٥ ألف سيارة يومياً .
- تقليل أزمنة التأخير لكل مركبة في المتوسط .
- تقليل معدلات الحوادث .
- تحسين المستوى البيئى وتقليل الضوضاء أو التلوث .

الإدارة

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها اتحاد جمعيات التنمية الإدارية

• العدد الأول والثانى المجلد ٤٥ • يوليه / أكتوبر ٢٠٠٧م

فى هذا العدد



الدور المحورى للموارد البشرية

يشهد العالم تغييرات متلاحقة فى علوم متعددة وتغير علم الادارة بشكل لافت للنظر ، وأصبح واضحا الآن أن التكنولوجيا المتقدمة فى المعلومات والاتصالات قد غيرت طريقة النظم الادارية والمفاهيم المتعلقة بها .

ولقد تغيرت طبيعة الإدارة عما كنا نعرفها حيث كان الافتراض أن الهدف من الإدارة هو وضع الأهداف للعاملين لتنفيذها ووضع القواعد واللوائح لكى يسيروا عليها وتصميم من أعلى إلى أسفل للسيطرة ووضع ضوابط رقابية والتفتيش لضمان التنفيذ.

أما الآن فقد أصبح الهدف من الإدارة هو استثارة حماس العاملين وإفساح المجال لقدراتهم الابتكارية والبحث عن رؤى مستقبلية وامال مشتركة وتكوين قيم وقناعات مشتركة واعطائهم سلطات واسعة للتكيف مع الظروف المعاصرة والتأكيد على حقيقة أن الإدارة هى إدارة الموارد البشرية وأن المورد البشرى هو المورد الحقيقى فى أى منظمة.

لذلك فإن الموارد البشرية تحتل مكانا محوريا فى الإدارة.

ولقد أصبح من الضرورى تكوين رؤية مستقبلية أو حلم مشترك لجميع العاملين.

ولقد اقتنع الجميع بأهمية القيادة فى شحذ الهمم بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغيير المطلوبة وظهرت أهمية القادة الذين يحبون التغيير كبديل للمديرين الغاذيين كما ظهرت أهمية اعادة قيم وقناعات المنظمة لأحداث التغييرات التى تتطلبها الظروف الجديدة.

ولقد أصبح واضحا الآن أن عملية صناعة القرارات الذكية هى جوهر عملية الإدارة بمعنى أنه لابد من تشخيص أى مشكلة تشخيصا دقيقا وعدم التسرع فى ابداء الأسباب أو اتخاذ القرار دون جمع معلومات كافية.

كما أصبح من الواضح ضرورة تحديد الأهداف عند حل أى مشكلة ووضع الأولويات بدقة ووضوح مصفوفة بدائل لأهداف المختلفة وحساب المخاطر والقدرة على التحمل.

والإدارة ما هى إلا نشاط منظم يهدف إلى تحقيق أهداف انتاجية اقتصادية من خلال تجميع وتوجيه الموارد المادية والبشرية المتاحة وتنمية موارد جديدة وذلك بأعلى كفاءة ممكنة واقل وقت متاح.

والإدارة الحكومية هى مركز التفكير واتخاذ القرار فى البناء الإدارى العام للدولة ومن ثم فإن تطويرها وترشيدها هو عصب العمل الإدارى الجيد ومما لا شك فيه أنه مازال هناك حتى الآن قصور شديد وتخلف فى فهم وظائف الإدارة الحديثة فى كثير من الأجهزة الحكومية فى مصر.

وأن تطوير الإدارة يتم من خلال الأفراد أنفسهم بمعنى انه لابد من احداث تغيير فى سلوك ومفاهيم وقيم واتجاهات الافراد انفسهم . فالفرد هو العنصر الحاسم والرئيسى فى إصلاح الخلل الإدارى وتطوير الإدارة فهو المؤثر القوى والفعال والدعامة الأساسية لزيادة الانتاج ورفع وتحسين مستوى الخدمات.

وللإدارة الجيدة دور رئيسى فى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والانتاجية المتاحة للحصول على أعلى انتاجية بأقل تكلفة. ولأدوات الإدارة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة الأثر الفعال للوصول إلى الأهداف المحددة للخطة.



د. صفوت النحاس

أخبار من هنا وهناك

التداول اللحظى للبورصة

يقوم اتحاد جمعيات التنمية الإدارية بتنفيذ مشروع جديد وحيوى يساهم فى نشر الوعى والمعرفة ببرامج التداول اللحظى للبورصة من خلال برامج تدريبية ينظمها الاتحاد للشركات العاملة فى البورصة وتدريب موظفيها على أسس ومبادىء التعامل مع البورصة من خلال شبكة الإنترنت.

اللجنة التنفيذية للاتحاد

أصدر مجلس إدارة اتحاد جمعيات التنمية الإدارية قرار بتشكيل اللجنة التنفيذية للاتحاد من الأستاذة سميرة مصطفى نائب رئيس الاتحاد والاستاذ محمد نبيل البشبيشى أمين الصندوق الأستاذ حسن مصطفى أمين عام الاتحاد الدكتور عمرو عبد الحميد موسى عضو مجلس الإدارة الأستاذ محمد عبد الحليم عضو الاتحاد.



نشاط مكثف للجمعية العامة للتنظيم

أقامت الجمعية العامة للتنظيم والادارة والتنمية خلال الفترة الماضية العديد من الندوات مثل دور الجمعيات الأهلية فى تنمية الوعى الضريبى ، والتامينات وأثرها فى التنمية ، الادارة الحديثة في ادارة منظمات الخدمة العامة بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الادارية كما شاركت الجمعية محافظة القاهرة فى احتفالها بالعيد القومى خلال شهر سبتمبر الماضى.

مجلس إدارة الاتحاد يستعرض أهم الانجازات



استعرض مجلس إدارة اتحاد جمعيات التنمية الإدارية خلال اجتماعه فى شهر أغسطس الماضى برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورئيس الاتحاد ما تم تطويره فى مقر الاتحاد ، الهيكل التنظيم الجديد المقترح.

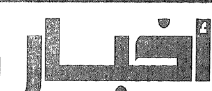
والتطوير الذى تم فى شكل ومضمون مجلة الإدارة والخطوات التى تم اتخاذها نحو عقد المؤتمر السنوى للاتحاد كما وافق المجلس على تشكيل لجنة تنفيذية للاتحاد

مقر الاتحاد فى ثوبه الجديد

افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس مجلس إدارة اتحاد جمعيات التنمية الإدارية وأعضاء مجلس الإدارة مقر الاتحاد بعد إعادة تطويره وتحديثه من حيث الأثاث المكتبى الجديد وقاعة الاجتماعات

وأكد د. النحاس أن عملية التطوير تهدف إلى البدء فى تفعيل دور الاتحاد وبدء سلسلة من الاجتماعات التحضيرية التنسيق مع أعضاءه للقيام بدور حيوى فى معالجة القضايا الإدارية المختلفة التي تعوق التنمية والقيام بتنفيذ المهام المنوط بها الاتحاد.





أخبار من هنا وهناك

اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية يطالب بـ:

• تمكين المشروعات المتناهية الصغر لضمان استمرار نشاطها الاقتصادى
• التدريب والتسويق والتحويل آلية هامة للنجاح

ناقش اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية دخل الأسرة قضية سياسات التشغيل فى مصر وكيفية تطويرها والنهوض بها لسد حاجة سوق العمل المصرية خلال المرحلة المقبلة.

وقد أكد الاتحاد على ضروورة الاعتراف بأهمية الاقتصاد غير المنظم فى إيجاد فرص للعمل وتوليد الدخل لأعداد متزايدة من القوى العاملة.

وأنه لكى تنجح سياسات التشغيل التى تهتم الحكومة بوضعها حاليا لابد لها من الاعتراف بتنوع وحدات الاقتصاد غير المنظم وبتنوع أنشطته وارتفاع درجة قدرته على التأقلم مع بيئات العمل المختلفة، أيضا لابد من تشجيع المبادرات التى تقوم عليها المشروعات والعمال فى هذا القطاع لرفع مستوى نشاطها والدفاع عن مصالحها والتعبير عن مطالبها.

وأكد على ضرورة الاهتمام بهذا القطاع وتنميته من خلال التدريب والتسويق والابتكار والتمويل وتدابير الحماية اللازمة.

فبالنسبة للتدريب والتطوير المهارات أكد الاتحاد ضرورة تطويع عملية التدريب وتنمية المهارات لكى تتفق مع خصائص العمال فى الاقتصاد غير المنظم والذين يظهرون قدرات خلاقة وقدرة على الابتكار فى بيئة للعمل كثيرا ما تكون غير مناسبة لهم.

أيضا فى مجال التسويق لابد من دعم تسويق المنتجات التى تنتجها المشروعات والعمال غير المنظمين، كما ينبغى اتخاذ التدابير اللازمة لتوسيع نطاق أسواق هذه المنتجات إلى ما يتجاوز المناطق القريبة من وحدات الانتاج غير المنظم واقامة روابط فيما بينها وبين المؤسسات الكبيرة من خلال التعاقد من الباطن ويمكن أن تعمل المشروعات فى نفس الفروع من النشاط على اقامة جمعيات تعاونية لأن ذلك يفيد كثيرا فى التسويق.

كذلك فإن تمكين المشروعات غير المنظمة من الحصول على حصة من التوريدات العامة سوف يساعد على تسويق منتجاتها من السلع والخدمات ويمكن أيضا أن يمثل حافز على تسوية أوضاع المشروعات وانضمامها إلى القطاع المنظم عندما تكون مستعدة لذلك.

أيضا زيادة القدرة على الابتكار والتجاوب مع الغير وذلك لمساعدة المشروعات متناهية الصغر على البقاء فى الأسواق التى تشتد فيها درجة المنافسة. وأكد أيضا مع أهمية التمويل وضرورة أن تضع مؤسسات التمويل المختلفة القواعد والاجراءات التى تتفق مع ظروف الاقتصاد غير المنظم وأكدت ضرورة أن تصل خدمات التمويل إلى المشروعات متناهية الصغر خصوصا المشروعات التى تديرها النساء وغير المتعلمين.

كما أكد الاتحاد على الحماية الاجتماعية لهذا القطاع بحيث يتمتع بمظلة التأمينات الاجتماعية وأنظمة التأمين غير المنظمة مثل الأنظمة القائمة على دفع الاشتراكات والأنظمة التي تشنها التعاونيات ومنظمات المجتمع المحلى، أيضا لابد من تشجيع الأنظمة غير الرسمية مثل الأنظمة التى تستحدثها الأسر أوالمجتمعات المحلية أوالأنظمة القائمة على التضامن المتبادل كذلك ضرورة تشجيع أنظمة التأمين متناهية الصغر القائمة على الأشتراكات والتى يحدد فيها العمال أولوياتهم التأمينية.

وضرورة العمل على تمكين المشروعات متناهية الصغر من بيع منتجاتها وخدماتها فى الأسواق العامة لأن ذلك يعد الخطوة الأولى لضمان استمرارية نشاطها الاقتصادى كما أكد الاتحاد على التوصيات ضرورة تزويد المشروعات متناهية الصغر فى مرحلة تالية بالمرافق العامة مثل المياه النظيفة والصرف الصحى والكهرباء والتخلص من النفايات لأنه بالإضافة إلى ما ستحققه هذه الخدمات من نتائج إيجابية للمستهلكين فأنها ستهتم أيضا بتحسين ظروف العمل فى المشروعات التى تعمل فى نطاق الاقتصاد غير المنظم.

ورشة عمل التكامل الاقتصادى ومتطلبات تحقيقه

عقدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية خلال شهر أغسطس الماضى ورشة عمل.. التكامل الاقتصادى ومتطلبات تحقيقه على الصعيد العربى بهدف تحليل الأسباب الكامنة وراء تعثر التكتلات الاقتصادية العربية وتحديد المتطلبات الضرورية لقيام تكتل اقتصادى عربى قادر علي مواجهة التكتلات الاقتصادية العالمية وعرض أهم التجارب العالمية فى مجال التكتلات الاقتصادية واستخلاص الدروس المستفادة من هذه التجارب: من خلال خمسة محاور أنواع التكتلات الاقتصادية ودوافعها، فكرة التكتل الاقتصادى بين الاجراءات الحمائية والحرية الاقتصادية، التكتل الاقتصادى فى الفكر الاقتصادى، دراسة لبعض التجارب والتكتلات الاقتصادية علي المستوى المحلى والاقليمى والدولى، تشخيص لحالة التكتل الاقتصادى العربى وتحديد موقفه من التكتلات الاقتصادية العالمية والوقوف على أهم معوقاته وتحديد متطلبات نجاحه.

تسعى الجمعية العامة للتنظيم والإدارة والتنمية إلى إنشاء منظومة متكاملة لإدارة الخدمات العامة لصالح المواطنين من كافة المهن والتخصصات بغرض التنظيم والمعاونة والتيسير فى تقديم الخدمات العامة بكفاءة عالية وتحقيق مواجهة حقيقية لحل بعض المشاكل والسلبيات داخل المجتمع المصرى ومساندة الأهداف القومية والمشروعات المستهدفة لتحقيق التنمية الشاملة بمصر ويتحقق ذلك عن طريق المشاركة بين المجتمع الأهلى والجهاز الإدارى للدولة فى تقديم الخدمات العامة.

منظومة إدارة الخدمات العامة لمنظمات مستخدمى المياه

أولا الغرض من المنظومة:

تهدف المنظومة إلى إدارة الخدمات العامة المقدمة إلى منظمات مستخدمى المياه بأيسر الطرق كلما أمكن، ونختص هنا بتحقيق المشاركة مع وزارة الرى والموارد المائية فى دعم تنمية قدرات منظمات مستخدمى المياه من خلال تحقيق إدارة متكاملة وفعالة يمكنها تقديم الخدمات العامة Pubic service لمختلف الفئات من مستخدمى المياه منها «المزارعين - المصانع والوحدات الإنتاجية - مياه الشرب للمواطنين - السياحة»

تهدف الجمعية إلى تقديم مشروع استرشادى Pilot project لفكرة بناء منظومة معلومات متكاملة لصالح روابط ومنظمات مستخدمى المياه من خلال إنشاء قاعدة بيانات مركزية بوزارة الرى والموارد المائية وموزعة بمديريات الرى بالمحافظات حتى مستوى هندسات الرى والوصول إلى تحقيق الربط مع منظمات مستخدمى المياه وذلك بغرض تكامل الخدمات العامة وتحقيق المشاركة فى تبادل المعلومات بين المواطنين والوحدات الإدارية بالأجهزة الحكومية ومختلف المستويات القيادية بوزارة الرى وإجراء المتابعة الدورية والفورية لمطالب المياه والتبليغ عن الحالات العاجلة والطارئة أولا بأول ويتحقق ذلك من خلال الربط وانتقال المعلومات عبر مختلف الشبكات والوصول إلى مراكز اتخاذ القرارات لمستوى الإدارة العليا، وحتى تصل التقارير إلى مستوى وزارة الرى والموارد المائية وعرضها بأكثر من منظور معلوماتى وإجراء تحليل المعلومات ودعم اتخاذ القرارات.

- إنشاء قنوات اتصال وخط ساخن لجمع شكاوى وبلاغات المواطنين وتوصيلها إلى الجهات المختصة من خلال تحقيق الربط بين مجموعة وزارات «منها وزارة التضامن الاجتماعى ، البيئة، الصحة، الإسكان، الزراعة» مع وزارة الرى والموارد المائية لايجاد الحلول والرد على مطالب المواطنين.

- تهدف الجمعية إلى مساهمة المشروع فى تشغيل الشباب بالمحافظات واشتراك شركات القطاع الخاص فى أعمال المتابعة والرصد البيئى وجودة المياه وتوزيع المياه ومساندة المشروعات القومية فى تطوير نظم الرى والصرف والمساهمة المكنة فى المعالجة البيئية وأعمال التأمين الفني مثل الصيانة وتطهير الحشائش وتقديم الخدمات العامة والتوعية المجتمعية للمواطنين بأهمية المشاركة كلما أمكن فى الحفاظ على المياه كمصدر الحياة من التلوثات وترشيد الاستخدام والاستهلاك.

ثانيا : مكونات المنظومة

تتنوع برامج الخدمات العامة المكن تقديمها على سبيل المثال:

١- برنامج خدمات الري
٢- برنامج الخدمات الزراعية
٣- برنامج الصيد البيئى وخدمات المعالجة البيئية
٤ - برنامج الخدمات البحثية والعلمية والتكنولوجية
٥- برنامج خدمات التدريب والتوعية والإرشاد
٦- برنامج خدمات المعلومات للمواطنين
٧- برنامج الخدمات القانونية
٨ - برنامج خدمات التوظيف للشباب
٩- برنامج المساهمة فى إدارة أعمال الصيانة للترع والمصارف

لا يتعبر دور الجمعية منافس لانجازات وزارة الرى والموارد المائية فى تقديم الخدمات العامة لمنظمات مستخدمى المياه ولكن هو دور مكمل لتحقيق مبدأ المشاركة بين الدولة والقطاع الأهلى.

ثالثا: المشاركون

يتطلب تنفيذ المنظومة إجراء تنسيق بين مجموعات متعددة من الجهات المشاركة مع وزارة الرى والموارد المائية منها وزارة الزراعة، البيئة، الصحة، التضامن الاجتماعى، وزارة الإسكان، السياحة، بعض المنظمات العامة والحكومية والجمعيات الأهلية المتخصصة ومشاركة شركات القطاع الخاص المتخصصة وبعض النقابات المهنية ومجموعة من بيوت الخبرة والدراسات المتخصصة.

رابعا: مصادر التمويل

تعتمد الجمعية فى تدبير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ المنظومة من مجموعة من المصادر المالية وأهمها:

- مساهمة أعضاء الجمعية من اشتراكات وتبرعات وخدمات بدون مقابل
- تقديم الخدمات العامة بمقابل رمزى إلى المواطنين من المزارعين وغيرهم وذلك من خلالب إنشاء صندوق خاص لتمويل الخدمات العامة ينشأ بمقر وزارة الرى
- التعاون مع الجمعيات المخصصة فى شئون الرى والزراعة والبيئة وخدمات المجتمع فى التدبير للموارد المالية المطلوبة كلما أمكن
- مساهمة رجال الأعمال والشركات فى تنفيذ بعض الخدمات بدون مقابل
- تدبير مبالغ مالية محددة من الوزارات المتخصصة كلما أمكن
- تدبير بعض المصادر من هيئات المعونة الدولية من خلال تخصيص جزء من المشروعات المنوحة لصالح وزارة الرى والموارد المائية كلما أمكن.

شكر لاعضاء لجنة التقييم

تشكر ادارة مجلة الادارة السادة الاساتذة : الاستاذ الدكتور ثابت عبدالرحمن إدريس عميد كلية التجارة - جامعة المنوفية والاستاذ الدكتور السعيد محمد لبده عميد كلية التجارة - جامعة طنطا والاستاذ الدكتور عادل ريان محمد عميد كلية التجارة - جامعة المنوفية والاستاذ الدكتور خليل درويش رئيس مجلس قسم الادارة العامة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة.

لاستجابتهم للدعوة الموجهة اليهم للمشاركة فى تقييم الابحاث والدراسات التى يتقدم بها أصحابها لنشره فى المجلة وهذه بادرة طيبة نحو المجلة والتى نتمنى ان تكون خطوة أولى نحو خطوات أخرى للرقى بالمستوى العلمي للمجلة ولتكون فى مصاف المجلات العلمية المتقدمة.

الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

• الفساد الإدارى موجود والسيطرة عليه ليس بالأمر الصعب
• تعدد السياسات سبب أزمة الجهاز الإدارى فى مصر





يعتبر الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أحد رجال حكومة الدكتور نظيف المخلصين خاصة وأنه نجح فى تطوير الأداء فى مؤسسات الدولة وأعد الخطط والبرامج اللازمة للتطوير وتقديم الخدمات فى سهولة ويسر ببراعة يحسد عليها.. خاصة وأنه رجل المواقف الصعبة.. بعد ما نجح في موقعه السابق كأمين عام لمجلس الوزراء استغل كل علاقاته فى تذليل كافة اعقبات وتحقيق الانجازات.. من أجل هذا وفى العديد من القضايا ناقشناه فى هذا الحوار.

ـ ماذا عن المشاكل المتنوعة التي تواجه الجهاز الإدارى؟

ـ أكد الدكتور صفوت النحاس أن المشاكل كلها نابعة من شيء واحد وهو السياسات الخاطئة التى اتبعت فى السابق حيث كان السائد تعيين كل شباب الخريجين فى الحكومة وهو ما تسبب فى تكدس فوصل عددهم إلى الملايين ناهيك عن العاملين المؤقتين والذين وصل عددهم إلى ٨٦ ألفا وعلى الباب السادس ٣٠٠ ألف موظفى مصر وصلت النسبة إلى موظف لكل ١٢,٨ مواطن وهذا الرقم رهيب هذا بجانب عدم تحديد الوظائف وهو ما يؤدى إلى انخفاض كفاءة العمل فى الجهاز الإدارى.

ـ ما المعوقات التى تواجه الحكومة الحالية؟

ـ فى البداية لابد أن نعرف أن عدد الخدمات التى تقدمها الحكومة للجمهور تم حصرها فى ٧٥٥ خدمة والسياسة القديمة والتعامل الورقى يسبب مشاكل كثيرة جدا والحمد الله حكومة الدكتور نظيف وضعت رجلها على الطريق الصحيح لتطوير هذه الخدمات وتطبيق الأنظمة الاليكترونية والتى تسمى الحكومة الاليكترونية وبدأنا ميكنة بعض الخدمات وبعض الإدارات وسنجنى ثمار هذا فيما بعد.

ـ هل سيتم الإعلان قريبا عن مسابقة لتعيين الخريجين؟

ـ إطلاقا هذا الكلام غير صحيح فالجهاز الإدارى للدولة يئس من كثرة عدد العاملين به وعدم وجود فرص للتعيين.. ففى الدرجة الواحدة يوجد بها اثنان أو ثلاثة فيكف نقوم بالتعيين واعتقد أن القانون الجديد وتطبيق الأنظمة الجديدة سيفى بالغرض لأنه يتعلق بالاحتياجات كما أننا بدأنا بالتوسع في الجهاز الإدارى وبناء مدارس ومستشفيات وجامعات وسوف تتوفر فرص العمل فى المستقبل.

ـ ماذا عن قانون الوظيفة الموحد؟

ـ أضاف الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن القانون الحالى هو القانون ٤٧ لسنة ٧٨ به عيوب كثيرة جدا سوف يعالجها القانون الجديد.. من هذه العيوب أسلوب التقييم غير العادل لأنه لا يعطي أى حق من الحقوق لغير الحاصلين على امتياز في التقارير السرية أيضا به نظام لمحو الجزاءات بمعني أنه بعد توقيع الجزاء على الموظف بعد مرور فترة عليه يتم محو هذا الجزاء ويصبح بذلك ملفه خاليا من الجزاءات وأيضا به مشكلة فى العلاقة مع النيابة الإدارية بمعنى أن حوالى ٧٠ ألف قضية تحال إلى النيابة الإدارية سنويا فتتراكم القضايا بالإضافة إلى أن أكثر من ٣٠ ألف قضية يتم حفظها بالإضافة إلي الباب الخلفى للتعيينات وهو التعيين المؤقت وسببه أننا توقفنا عن التعيين منذ ١٥ عاما وآخر عيوب القانون القديم بدل الاجازات النقدى فكنا نعطى ٤ شهور وكان يكلف الدولة حوالى ١٠٠ مليون جنيه لذلك طرحنا مشروع القانون الجديد والذى سيحل كل هذه المشاكل.

ـ كثر الحديث مؤخرا عن عدد المستشارين فى الوزارات والهيئات؟

ـ كلمة مستشار تطلق على كل من يقضى أكثر من ٣ سنوات في وظيفة قيادية ولا يتم التجديد له ويستمر في العمل وهناك مستشار «أ» ومستشار «ب» وفى آخر حصر لنا فى شهر مارس الماضى وجدنا أن الموجودين ٥٥ مستشار «أ» و٢٢١ مستشار «ب» و٥ خبراء أجانب والأجانب كلهم في وزارة الثقافة وتجد أن الرقم النهائى للمستشارين ٤٥٨ وكلهم كفاءات نادرة لذلك نحتفظ بهم.

ـ لماذا يتم التجديد لما بعد الستين لبعض القيادات؟

ـ إطلاقا صدرت إلينا تعليمات مشددة بعدم التجديد لأى قيادة أو موظف بعد سن الـ٦٠ إلا بقرار من رئيس الوزراء

ـ الفساد فى الجهاز الإدارى صداع حقيقى للحكومة؟

ـ بالطبع الفساد ينتج فى الجهاز الإدارى بسبب أن الموظف لا يجيد عمله ومن يراقبه أيضا لا يعرف دوره والحل الوحيد أمامنا هو تدريب كل الموظفين على عملهم وعمل لوحات إرشادية فى كل المصالح الحكومية توضح للمواطن الأوراق المطلوبة وفى العام الماضى قمنا بتدريب ٢٦ ألف موظف والفساد موجود وأمامنا الكثير من أجل السيطرة عليه لأنه من الصعب السيطرة عليه فورا.

ـ نقل الموظفين مشكلة حقيقة فكيف تغلبت على هذه الأزمة؟

ـ أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن عملية نقل الموظفين أزمة لن تنتهى فكل عام يتم نقل أكثر من ١٢ ألف موظف بتوفير درجات لهم من الإصلاح الوظيفي بشرط موافقة الجهة الأخرى المنقول إليها على النقل وهذه المشكلة لن تنتهى ولو بعد ١٠٠ عام.

ـ ما الجديد فى جهاز التنظيم والإدارة؟

ـ الحمد الله تم عمل خطط طويلة وقصيرة المدى عن احتياجات المحافظات والوزارات وكيفية تطوير الأداء فيها خلال الفترة القادمة وإن شاء الله لو تم تطبيق كل هذا سوف تحل كل المشكلات إن شاء الله.

نقلاً عن جريدة النبأ الدولية

The National Company For Glass and Crystal

الأمن القانونى للأعمال الإلكترونية فى مصر (١ـ٢)

The Legal Security of E.Business in Egypt

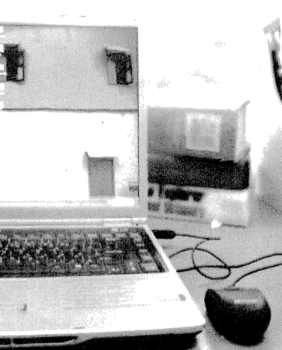
إن مجال التجارة الإلكترونية مجال متسع ويزداد اتساعا كل يوم حيث يشمل حاليا فيما يشمله: إنشاء وتسجيل المواقع الخاصة بالشركات والتجار للتعامل التجارى الإلكترونى عبر شبكات الاتصالات والمعلومات، تبادل البريد الإلكترونى بين المتعاملين فى التجارة الإلكترونية، تبادل البيانات الإلكترونية، التعاملات المصرفية الإلكترونية وإصدار الفواتير الإلكترونية) الدعاية والإعلان عن التجارة الإلكترونية، التفاوض على الصفقات التجارية بالوسائل الإلكترونية، عقود البيع الفورى للسلع والخدمات على الإنترنت والشبكات الأخرى، إبرام عقود بيع السلع والخدمات على الإنترنت ثم تراخى التسليم والسداد فى الزمان والمكان بالطريق المادى خارج الشبكات والإنترنت (وذلك فى حالة السلع المادية والخدمات المزودة خارج الشبكات الإلكترونية)، سداد الالتزامات المالية الناجمة عن عقود التجارة الإلكترونية، المتابعة الإلكترونية لعمليات التعاقد وتنفيذ الصفقات والتوزيع للسلع والخدمات. ذلك هو المفهوم والمضمون التقريبى للتجارة الإلكترونية حاليا. هذا وقد يقتصر التطور فى مجتمع من المجتمعات على كل أو على بعض تلك الأنواع من التعامل التجارى الإلكترونى فقد يكون مستوى التجارة الإلكترونية فى أحد المجتمعات قاصرا على المستوى الأولى Primary Stage الذى يشمل أنشطة الترويج والدعاية والإعلان وتقديم المعلومات عن السلعة والخدمة والتراسل والتفاوض إلكترونيا وقد يتطور الأمر إلى المستوى المتوسط Intermediate Stage الذى يشمل ما سلف ذكره فى المستوى الأول من مستويات التجارة إضافة إلى إبرام عقود بيع السلع والخدمات إلكترونيا مع تراخى التسليم عندما يتم السداد فى الشكل النقدى التقليدى الورقى أو بموجب أوامر دفع أو شيكات ورقية وقد يتطور مستوى التجارة الإلكترونية إلى المستوى المتقدم Advanced Stage للتجارة الإلكترونية فيشمل ما سبق ذكره من أنشطة إضافة إلى السداد الفورى لقيمة السلع والخدمات عبر الشبكات الإلكترونية والاستلام الفورى للسلع والخدمات عبر الشبكات أو خارجها ومن هذا المنطلق قد تشمل التجارة الإلكترونية بعض العمليات السابقة على العملية التجارية التعاقدية وقد تشمل الدورة التجارية كاملة Whole Trading Cycle بدءا من الدعاية وانتهاءا بتسليم السلعة والخدمة وإستلام الثمن.

هذا وتتنوع الأعمال الالكترونية والتجارة الإلكترونية فيما يعرف بالتجارة بين التاجر والمستهلك

T) Business To Consumer (B O C) أو ما يعرف بالتجارة بين التاجر والتاجر (فردا كان أو شركة) (B T O B) Business To، كما قد تكون وفى أعمال التوريدات الحكومية مثلا بين التاجر والحكومة Business (B T O G) To Government وقد تقوم الأعمال الالكترونية بين المواطن والحكومة Business To Govern-ment (B T O G) فى شكل خدمات أو أعمال إدارية (كالجوازات، الرخص ...الخ) وقد تقوم بين أفرع الحكومة Business Citizen To Government (B T O G) وأعتقد أنه وفى بلد مثل مصر فإن الشق الأهم (من حيث القيمة) في التجارة الالكترونية يقوم بين التجار والتجار وبعضهم وبعض نظرا لقلة الوعى لدى الجمهور كما أن المعاملات الالكترونية قد تزدهر بين التجار أو الشركات مع الحكومة أو بين أفرع الحكومة بعضها مع البعض الآخر.

أما عن مفهوم الأعمال الالكترونية

E- Business هو مفهوم مظلى أشمل وأعم من مصطلح التجارة الالكترونية حيث



إعداد المحامى:
عمرو زكى عبد المتعال

يشمل استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا الحاسبات، المعلوماتية والاتصالات في سائر أوجه النشاط البشرى، الفردى والجماعى، الخاص والعام ، الحكومى وغير الحكومى ، الرسمى وغير الرسمى بتغلغل استخدام تلك الوسائل في كل نشاط بشرى معروف بدءا من تكنولوجيا الهندسة الوراثية إلى علوم التغذية مرورا بالإدارة العامة وسائر العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وما نطرحه هنا من مجالات هو على سبيل المثال لا الحصر ذلك أن المجال يتسع يوما بعد يوم.

أما عن مزايا وفوائد التجارة الالكترونية والأعمال الالكترونية فمنها:

١ـ اختصار الوقت والجهد والنفقات وذلك باستخدام الوسائل الالكترونية فى تبادل الرسائل الخاصة بالصفقات التجارية ، فى التفاوض، ويشمل هذا

توفيرا فى نفقات البريد السريع، المكالمات التليفونية الدولية، نفقات السفر والانتقال والإقامة فى الداخل أو فى الخارج.

٢ـ توفير وسيلة غير مكلفة ناجزة، فعالة ومنخفضة التكاليف لعرض البضائع والسلع والخدمات الكترونيا ومشاهدتها بمواصفات عيانا بيانا عن طريق الوسائط الالكترونية فى كتالوجات الكترونية ثلاثية الأبعاد والتوفير فى نفقات الإعلان إذ أن الإعلان على الانترنت غير محمل بضرائب ورسوم (يلاحظ إن الإعلان فى الصحف المطبوعة أو بوسائل الفيديو والتليفزيون أكثر تكلفة ويخضع لضرائب ورسوم باهظة)

٣ـ تحقيق السرعة فى ابرام العقود الالكترونية وكذلك متابعة تنفيذها الكترونيا وكذلك متابعة حركة المستندات والبضائع بطول السلسلة من المصدر إلى المستقر أى من المخزن إلى المخزن

٤ ـ تقديم الخدمات ونقل السلع اللامادية الكترونيا «البرمجيات ، المطبوعات، الفيديو والأديو بطريق الكترونى دون تحمل نفقات نقل أو تأمين»

٥ـ تحقيق السرعة فى متابعة وتنفيذا سداد قيمة السلع والخدمات بالطريق الالكترونى فى سهولة ويسر

٦ ـ امكانية تحقيق التنسيق من خلال التعامل الالكترونى عبر شبكات القيمة المضافة V.A.N بين المنتج الرئيسى أو المصنع الرئيسى ومنتجى المواد الخام، منتجى مكونات السله، مقاولى الباطن، الصناع، تجار التجزئة، تجار الجملة، الموزعين والوكلاء التجاريين فى شكل دورات مستندية الكترونية محكمة مغلقة أو مفتوحة.

تخلص من ذلك إلى أن التجارة الالكترونية تحقق وفورات كبيرة فى الوقت والجهد والتكاليف مع استثمارات بسيطة تتمثل فى إنشاء بنية نظم معلومات، حسابات واتصالات وأمن وإدارة تلك النظم بمستويات مختلفة فى التعقد والكلفة تتناسب مع حجم النشاط التجارى وتتفاوت تكاليفها بحسب حجم المنشأة وحجم الأعمال وتنوعها.

القسم الأول

بعض مخاطر الأعمال والتجارة التقليدية وبعض مخاطر الأعمال والتجارة الالكترونية

١ ـ الأعمال والتجارة التقليدية لها مخاطرها:ـ

إن كل شكل ونوع من أنواع النشاط البشرى «بل أكاد أقول السكون أيضا» يتضمن قدرا من المخاطرة والمغامرة Risk فلا حركة دون قدر من المخاطرة بل إن الإنسان القابع فى غرفته داخل منزله أو داخل خزانة مصفحة معرض لقدر من الخطر.

عدم تأمين المعلومات والاتصالات يعرض اسرار المنشأة لمخاطر جسيمة

إن التجارة بمفهومها التقليدى تقوم على تبادل السلع والخدمات باستخدام الوسائل التقليدية التى أضحى منها ومنذ بداية القرن العشرين استخدام بعض وسائل وأجهزة الاتصالات الحديثة كالتليفون والتلغراف وسبق ذلك البريد بأشكاله وأنواعه وكافة تلك الوسائل التقليدية تتضمن قدر من المخاطر RiSk فمن الممكن التنصت على المكالمات التليفونية ومن الممكن الإطلاع على مضمون الرسائل البريدية المكتوبة وغيرها على وسائط ورقية «وثائق» مثال ذلك العقود بأنواعها والشيكات الكمبيالات والسندات الأذنية وكلها معرضة لقدر من الخطر مثال ذلك الحريق ، الغرق أو البلل، السرقة، التلف الكلى أو الجزئى زد على ذلك التزييف، التزوير ، النصب، الاحتيال والتدمير العمدى وغير العمدى.

كما أن نقل النقود والبضائع معرض لمخاطر مثل السرقة أو التدمير، إذا فإن عنصر الخطر قائم فى شأن الوسائل التقليدية لتبادل السلع والخدمات كما هو قائم فى غير ذلك من الوسائل غير التقليدية وبأشكال أخرى.

إن المقولة التى تقرر أن الأعمال الالكترونية والتجارة الالكترونية تعرض التجارة لمخاطر شديدة مقولة غير دقيقة بل هى مقولة غير صائبة فكما أن التجارة التقليدية لها مخاطرها فإن الأعمال الالكترونية لها أيضا مخاطرها ولم وتكن التجارة التقليدية مأمونة المخاطر بشكل تام والأمر يكمن فى حساب المخاطر وتوقيتها.

ب ـ سوء استخدام أدوات ووسائل الأعمال والتجارة الالكترونية أو استخدامها بشكل غير سليم أو غير مأمون أمر له مخاطره:

كما أن للتجارة التقليدية مخاطرها المعروفة فإن للأعمال الألكترونية مخاطرها التى يمكن تلافيها وتوفيها ومن تلك المخاطر على وجه الخصوص:ـ

١ـ إن ضغط المعلومات على وسيط معلوماتى فى حيز دقيق هو بالقطع أمر مفيد للمنشأة ولكنه قد يصبح عنصر خطر فالأسرار التجارية المالية والصناعية يتم تخزينها فى وسائط معلوماتية مضغوطة دقيقة الحجم يسهل سرقتها وإخراجها من المنشأة فى حيز لا يزيد على علبة السجائر كما يمكن نقل المعلومات المالية والتجارية والصناعية المخزنة الكترونيا فى لحظات معدودة عبر شبكات الحواسب والاتصالات.

٢ـ إن اللامركزية فى حفظ واسترجاع المعلومات الحساسة الكترونيا لها مخاطرها ففى بعض المنشآت يكون للعاملين حرية وقدرة الولوج إلى نظم المعلومات والاتصالات الخاصة بشكة حواسب المنشأة ويمكن لهم فى حالة عدم وجود نظام أمن معلومات وأمن اتصالات أن يخترقوا مثل هذه المعلومات وأن يستخدموها بشكل غير أمين أو غير مشروع يضر بالمنشأة.

٣ـ إن استخدام وسائل الاتصالات غير المشفرة وغير المرمزة لنقل رسائل البيانات الالكترونية وغيرها من المعلومات يعرض المنشآت التجارية لمخاطر أنشطة إجرامية من منشآت منافسة.

٤ـ إن سهولة نقل المعلومات باستخدام البرمجيات ووسائل الاتصالات الحديثة دون تأمين أدوات المعلومات والإتصالات يعرض أسرار المنشأة التجارية لمخاطر جسيمة.

٥ـ إن تحرك وتنقل وسفر المسئولين عن المنشأة التجارية بأجهزة حاسبات نقالة غير مؤمنة تحتوى على معلومات دقيقة وحساسة خاصة بالمنشآت وانشطتها التجارية والمالية يعرض تلك البيانات والمعلومات لمخاطر فى حالة سرقة تلك الأجهزة أو الولوج إليها من شخص غير مرخص له.

٦ ـ إن عدم تأمين نظم الاتصالات والحاسبات والمعلومات يعرض ممتلكات الشركة وبياناتها للتخريب والتدمير خاصة فى حالة عدم وجود نظم حفظ بديلة.

٧ـ إن استخدام المقاولين من خارج المنشأة Out soureing فى عمليات إنشاء أو حفظ أو إدارة نظم الحاسبات والمعلومات والاتصالات الخاصة بالمنشأة قد يعرض المنشأة لمخاطر جسيمة وقد يعرض أسرارها لمخاطر لا يعرف مداها سواء عن طريق الموظفين التابعين لذلك المقاول أو المقاول ذاته سواء كان موجودا فى الموقع «مركز المنشأة» أو يتعامل ويتصل بالنظام من خارج المنشأة عليه لابد من التأكد من السمعة الممتازة لهؤلاء المقاولين قبل اسناد تلك العمليات لهم مع مراقبة تنفيذ الأعمال بواسطة استشارى متخصص، محايد وحسن السمعة.

٨ ـ إن الإدارة غير الكفئة لنظم وشبكات المعلومات والاتصالات داخل المنشأة قد تعرض

بيانات المنشأة وممتلكاتها لمخاطر جسيمة ومن ذلك الاختراق من قبل اشخاص أو جهات على مستوى احترافى عالى أم من موظفين من ذات المنشأة.

٩ـ إن ضعف الوعى بأمن المعلومات وأمن الاتصالات فى المنشأة قد يكون مصدر خطر ففى المنشآت الكبرى قد يوجد مسئولين أكفاء عن أمن المعلومات وأمن الاتصالات ولكن فى الشركات متوسطة الحجم أو المنشآت الفردية قلما يوجد متخصص فى أمن المعلومات وأمن الاتصالات.

ج ـ بعض وسائل وأساليب الإعتداء على نظم الحاسبات، المعلومات والاتصالات:ـ

إضافة إلى الاختراق المادى الملموس لنظم ومنشآت الحاسبات والاتصالات المتمثل مثلا فى سرقة وسائط الكترونية مشحونة بالبيانات أو تكسير المعدات أو اتلافها.. إلخ، فإن من الوسائل الفنية للاعتداء على نظم المعلومات والاتصالات ما يلى:

١ـ اختراق شبكات الاتصالات بوسائل مادية بالدخول إلى الخط التليفونى الواصل للمنشأة عبر وصلة سلكية مادية وذلك للحصول على معلومات صوتية أو بيانات منقولة.

٢ ـ التنصت على المكالمات التليفونية باستخدام وسائل فنية مثل الـ Dialed Number Recorder (DNR)

٣ ـ استخدام وسائل مثل جهاز ماسح الموجات Seanner للتنصت على الاتصالات الخاصة بالمحمول وخلافه.

٤ ـ وضع أجهزة تنصت فى أجهزة الحاسبات أو الاتصالات الخاصة بالمنشأة أو فى غرف اجتماعاتها.

٥ـ عدم الكشف على البرمجيات التى يتم إعدادها للمنشأة من قبل مهندسى برمجيات للتاكد من وجود أو عدم وجود أوامر نائمة أو مدفونة لإساءة استخدام البرمجيات فى الحال والاستقبال عند تشغيل تلك البرمجيات.

٦ ـ وجود ثقب Hole أو ثقوب فى نظم الحاسبات أو البرمجيات قد يؤدى إلى امكانية اختراق نظم المعلوماتية والاتصالات لاغتراف المعلومات أو تغيير البيانات والعبث بها أو تدمير نظم المعلومات والشبكات وطبقا لمؤشر سام للاختراق فإن مستويات الاختراق أو الهجوم المعلوماتى ٦ مستويات بحسب درجة الخطورة:ـ

ـ المستوى الأول من الهجوم Level (1) attack : ـ ما يعرف بهجوم قنبلة صندوق البريد وتؤدى إلى إعاقة النظام عن تقديم الخدمة.

ـ المستوى الثانى من الهجوم

Level (2) attack الدخول غير المرخص به لنظام المعلومات أو الحاسبات بما يتيح قراءة الملفات أو نسخها للمخترق غير المرخص له.

ـ المستوى الثالث من الهجوم

Level (3) attack قد يمكن المخترق من الدخول إلى مواقع غير مرخص فى الدخول إليها.

ـ المستوى الرابع من الهجوم

Level (4) attack : قد يمكن المخترق من قراءة ملفات سرية

ـ المستوى الخامس من الهجوم

Level (5) attack قد يمكن المخترق من نقل ونسخ الملفات السرية.

ـ المستوى السادس من الهجوم

Level (6) attack : حيث يستطيع المخترق أن يوجد قناة مفتوحة للدخول إلى سائر أرجاء النظام والعبث بمحتوياته.

هذا ويستخدم المهاجم فى هجومه ما يعرف بالقنبلة المنطقية وهى برنامج يدمر البيانات أو قد يستخدم حصان طروادة وهو برنامج لاقتحام أمن النظام بتنكر فى شكل برىء حتى يلج إلى النظام فيفسده.

إن معظم المخاطر الخاصة بأمن المعلومات والاتصالات وطبقا للثابت احصائيا تحدث غالبا من أفعال يقوم بها أو يشارك فيها عاملين من داخل المنشأة التى يتم اختراقها سواء ذلك بإهمال هؤلاء العاملين أو باشراكهم بأفعال عمدية مؤدية إلى الاختراق والاستيلاء على البيانات أو معاونة الغير من المنافسين التجاريين فى الحصول على أسرار المنشأة بمقابل مادى وأحيانا دون مقابل رغبة فى الانتقام من المنشأة إذا كانوا من العاملين المغبونين أو من العاملين السابقين المفصولين.

علما أن جرائم الاعتداء على نظم وشبكات الحاسبات والاتصالات تتسم فى معظم الأحوال بالخفاء

Stelth Attack ونتناول وسائل الوقاية منها فى الأقسام التالية.

القسم الثانى
الرادع الأخلاقى، أمن المعلومات والاتصالات وحماية التجارة الالكترونية

إن حماية وتأمين التجارة والأعمال الالكترونية يستلزم تأمين نظم وشبكات الحاسبات والاتصالات ومسألة التأمين والحمايةمسألة متعددة الأشكال والأبعاد طبقا لمفهوم الحماية متعددة الطبقات Protection Multi Layer

أولا: خط الدفاع الأول أو الرادع الأخلاقى:

فى كل مجتمع من المجتمعات المعاصرة تسود معايير أخلاقية بشكل أو بآخر تكيف بعض الأفعال على أنها من قبل الصواب والبعض الآخر من قبيل الخطأ، كما يوجد نوع ثالث من الأفعال فى منطقة رمادية غير محددة المعالم لا يمكن وصفها بأنها صوابا أو خطأ.

إن الرادع الأخلاقى كان ولا يزال بشكل أقل متجذرا فى الأصل فى العقائد الدينية ومع مقدم عصر النهضة فى الدول الأوربية وما تبع ذلك من ثورة تجارية وصناعية فى العالم الغربى وطغيان قيم الحضارة المادية والفصل فى كثير من المجتمعات الحديثة بين الدين والدولة وظهور الإنقسام فى العالم الغربى الحديث بين ما يعرف بشئون الكنيسة وشئون الدولة حيث أصبحت العقائد الدينية فى الكثير من المتجمعات الغربية الحديثة مسائل شخصية وأضحى كثير من البشر فى المجتمعات الغربية الحديثة منصاعين لما يعرف بالثورة العلمية والتكنولوجية الحديثة واعتقد البعض أن الإنسان هو سيد الكون وقد نتج عن ذلك فلسفات متعددة تقوم على أساس لا دينى «علمانى» بشرى بحث ومثالها النزعات النفعية، الليبرالية، الوضعية، الماركسية والمادية المفرطة بل تطرق البعض إلى القول بوحدانية السوق؟ بل ظهر ما يعرف بمعتقدات العصر الجديد New Age Religions والمتمثلة فى تكنولوجيات للتأمل والوعى الكونى بعيدة عن الوحى الإلهى وأصبح فى تلك المجتمعات الغربية المعيار الأخلاقى قائما على أسس وايديولوجيات جاء بها الفكر الإنسانى الفلسفى أو على نظم التعامل العملية القائمة على العقد الاجتماعى حيث تحول المجتمع فى جانب كبير منه من المجتمع الإيمانى إلى المجتمع العلمانى الذى يقوم على الأساس النفعى التعاقدى.

هذا وقد تأثرت تلك المجتمعات بالتغيير السريع فى العلوم والتكنولوجيات وتبدلت العادات الاجتماعية فظهر السلوك النسبى والأخلاق النسبية مع الابتعاد عن المطلق وأضحت قيم المفاهيم مثل الأسرة أو الزواج بين الذكر والأنثى نظم قابلة للاستبدال بحسب تغيير العادات بل إن الفصل بين الكنيسة والدولة فى المجتمعات الغربية أدى إلى انتشار مبدأ منطق الدولة ومنطق المؤسسة الاقتصادية الذى قد لا يعبأ كثيرا بقيم دينية أو أخلاقية فيما يتعلق بسلوك الدولة أو سلوك المنشأة الاقتصادية، هذا ومع ذلك لا يزال لخط الدفاع الأول أو الرادع الأخلاقى أثره حيث يقرر منطق البقاء السائد فى المجتمعات الغربية أن لكل فعل رد فعل، وأن الإنسان ترتد عليه بشكل مادى ملموس نتائج أفعاله، فيفضل من باب الذكاء الاجتماعى أن يعامل الإنسان الغير كما يجب أن يتم التعامل معه ووجدت تلك المجتمعات أن الأمانة وعدم الغش فى حد ذاتهما لهما فوائد نفعية عملية.

هذا وفى مجال الرادع الأخلاقى ظهر ما يعرف بكود السلوك المهنى أو التجارى الذى ترتضيه المنشآت أو الشركات أو الطوائف المهنية كأساس للرقابة الذاتية Self Regulation حفاظا على ذواتها ومصلحتها وإن كان قد ثبت عدم جدوى ذلك فى بعض كبريات

الشركات مؤخرا مثل فضيحة «إنرون» و«ورلدكوم» حيث انهارت تلك الشركات نظرا لعدم احترام كود السلوك الأخلاقى بين المساهم «صاحب المال» والقائمين على الإدارة «المديرين الفعليين» فعادت الدولة لتطالب أعمال سيف القانون The Balance between regula-tion& deregulation لكن ليست كل مشكلة قابلة للحل بأعمال القانون أو باستحداث قوانين جديدة ذلك أن للمجتمع حدود فى القدرة على تطبيق وتنفيذ القوانين وتبقى الأخلاق هى خط الدفاع الأول.

ثانيا: خط الدفاع الثانى «أمن المعلومات والاتصالات»:

يشمل أمن المعلومات والاتصالات استخدام وسائل تقليدية لتحقيق الأمن وكذلك وسائل حديثة غير تقليدية.

١- الأساليب التقليدية للأمن المادى للأجهزة والمنشآت يشمل ذلك نظم الحراسة والأسوار والبوابات المؤمنة ووسائل الإنذار ضد الاختراق أو الحريق وتكون درجة الأمن التقليدى متناسبة مع أهمية وحساسية وموقع منشآت وأجهزة الاتصالات أو المعلومات أو الحاسبات المطلوب حمايتها ويقوم الأمن التقليدى على عناصر فنية وإدارية وهندسية بوجود إدارات الأمن فى المنشآت واستخدام وسائل والأدوات الفنية التقليدية فى الحماية والتأمين إضافة إلى التصميم الهندسى الآمن لتلك المنشآت وصفوة القول فى هذا المقام هو ما قرره عالم حديث من أن الأمن التقليدى يتمثل فى الحراسة، التحصين، التدريع والقفل والمفتاح Lock& key

٢- الأساليب والوسائل غير التقليدية «أمن المعلومات وأمن الاتصالات»:

ضرورة وجود نظام كفء لإدارة نظم المعلومات Management of Information Syatems وأمن المعلومات والاتصالات ويشمل ذلك: -

أ- تطبيق اجراءات أمن المعلومات وأمن الاتصالات ومنها ما يلى:

١- تحديد المسئوليات والسلطات درءا لشيوع المسئولية والالتزام بالنظام من الكبير والصغير.

٢ - حصول كل مستخدم لنظام المعلومات والاتصالات على مفتاح الدخول خاص به المختلف عن مفاتيح الغير للدخول إلى النظام

٣- أن يكون مفتاح الدخول مكون من ٦ رموز على الأقل.

٤ - وجوب تغيير مفتاح الدخول بشكل متكرر وعشوائى.

٦ - عدم احتواء مفتاح الدخول على أى من الحروف الأولى لاسم المستخدم أو اختصار اسمه أو اسم شهرته أو تاريخه ميلاد.

٧ - تكوين مفتاح الدخول بشكل عشوائى لتحقيق عدم احتوائه على تسلسل رقمى أو منطقى.

٨ - ايجاد الوسائل الفنية الآلية لتسجيل محاولات الاختراق الفاشلة للنظام وتسجيل ميعاد وتاريخ حدوثها وكذلك تحديد الوحدة الطرفية التى تمت من خلالها محاولة الاختراق.

٩- مناقشة وتحليل كل محاولات الاختراق غير الناجحة واتخاذ ما يلزم لتحصين النظام.

١٠- تشفير وترميز المعلومات والبيانات الحساسة.

١١- تغيير مفاتيح التشفير بشكل متكرر غير دورى.

١٢- إسناد مهمة إدارة مفاتيح التشفير لشخصين وليس لشخص واحد باستخدام نظام ثنائى منعاً من انفراد شخص بذلك.

١٣- فصل خطوط الاتصالات غير اللازمة للدخول إلى نظم الحاسبات والمعلومات.

١٤- قصر توزيع المعلومات والبيانات المشفرة والحساسة على عدد محدود ومعلوم ومحدد ومرخص له فى تداول تلك البيانات بقدر ما يلزم.

١٥- حصر توزيع المعلومات على الأفراد أو الأقسام التى تكون تلك المعلومات لازمة وضرورية لها للقيام بوظائف تلك الأقسام أو الأعمال دون غيرها.

١٦- الحفاظ على البيانات فى بنك بيانات محدد تتوافر له الحماية.

١٧- تحديد مستويات الولوج أو الدخول إلى النظم بشكل متعدد الطبقات.

١٨- متابعة اتصالات الموظفين لخارج المنشأة وكذلك تنقلاتهم وحركاتهم بين الأقسام المختلفة على أن يكون دخول الأقسام التى تحتوى على معلومات حساسة بترخيص كتابى خاص.

١٩- فى حالة استخدام المعاملات المالية المشفرة تحفظ أرقام بطاقات الاعتماد فى بنوك بيانات مستقلة غير متصلة بالشبكات ويجب ألا يتضمن تداول البيانات بين الأقسام الرقم الكامل لكارت الائتمان بل آخر ٤ أرقام فقط.

ب - الوسائل والأدوات الفنية لتوفير أمن المعلومات والاتصالات ومنها على سبيل المثال:

١- تطبيق نظم إدارة وأمن المعلومات والاتصالات.

٢- استخدام خطوط تليفونات واتصالات مأمونة.

٣- استخدام وحدات تليفونية مؤمنة STU.

٤ - استخدام قناة اتصالات آمنة.

٥- استخدام تكنولوجيا الفخ الايجابى Positive Trapping وهو فلتر يقوم بتصيد التداخل فى القنوات ويرفض ولوج غير المشتركين إلى تلك القناة.

٦- استخدام تكنولوجيا الفخ السلبى Neg-ative Trapping ويتم عن طريقها حجز جزء من الإشارة وبالتالى منع حصول غير المشتركين على الإشارة.

٧- استخدام تكنولوجيا SSL وهى تكنولوجيا تتضمن بروتوكول أمنى للإنترنت فيكون الولوج إلى النظام لمن هم مرخص لهم بذلك.

٩- استخدام تكنولوجيا التوقيع الرقمى أو الإلكترونى فى مهر الرسائل الإلكترونى للتحقيق من نسبة المستند الإلكترونى لمنشئه ومرسله.

١٠- استخدام خدمات التحقيق والتصديق الإلكترونى وهى خدمات متاحة عن طريق سلطات كهيئات البريد فى بعض الدول أو بعض الشركات المرخص لها وهى توفر تحققاً للمتعامل فى التجارة الإلكترونية من شخصية مرسل البيانات أو الطرف الآخر فى العلاقة التعاقدية الإلكترونية.

١١- استخدام وسائل التأكد من صحة وسلامة المراسلات الإلكترونية.

١٢- استخدام البرامج المضادة للفيروسات وتحديثها بانتظام.

١٣- استخدام تكنولوجيا الحوائط النارية لحماية نظم الحاسبات والمعلومات.

١٤- استخدام تكنولوجيا الـ Tunneling لتوفير نفق مؤمن للاتصالات عبر الإنترنت أو غيره من الشبكات.

١٥- استخدام تكنولوجيات الكشف عن وسائل التنصت فى النظم والشبكات.

١٦- استخدام الـ Cookies File أو ملف الكوكيز لإزاحة تلك الوسائل التى تستخدم فى الولوج للنظام والتلصص عليه.

١٧- استخدام تكنولوجيا العلامات المائية أو الأختام الإلكترونية الخاصة على الوثائق الإلكترونية.

١٨- استخدام الوسائط البيوقياسية للدخول إلى النظم ومن ذلك ماسح بصمة اليد أو قزحية أو شبكية العين.

١٩- استخدام تكنولوجيا الاجابة والتأكيد أو تكرار التأكيد.

٢٠- استخدام تكنولوجيا تسجيل حدوث الاتصالات.

٢١- اللجوء لخدمات شخص ثالث مؤتمن لإيداع الوثائق الإلكترونية.

٢٢- استخدام النقود الإلكترونية فى المعاملات الإلكترونية درءاً للنصب والاحتيال والسرقة.

أخيراً وليس أخراً التعامل إلكترونياً مع جهات لها سمعة حسنة علماً أن «درهم وقاية من قنطار علاج» ولا توجد وسيلة تكنولوجية أو غير تكنولوجية فى تأمين المعاملات التجارية الإلكترونية أو غير الإلكترونية (التقليدية) مأمونة بشكل مطلق والأصل إذا ما رغبت منشأة فى استخدام تلك النظم الحديثة فإنه

لابد من تدريب جميع المسئولين على استخدامها فلا يرتكن مدير لا يعلم على معاون أو سكرتيرة تعلم كل شيء ذلك أن جهل المدير أو المسئول أو الرئيس بالوسائل والنظم الحديثة هو بوابة لخطر محتمل كما أن إسناد الأعمال الإلكترونية وأمن المعلومات والاتصالات لمقاول من الباطن بأسلوب الـ Out sourcing يعرض المنشآت لخطر إفشاء أسرارها التجارية والاقتصادية ويعرض نظمها لخطر التخريب والتدمير، كما أنه لابد من تلافي التراخي في تطبيق نظم الأمن واختبارها بشكل دائم والحكمة القديمة تقول «لا تسلم للفأر مفتاح الكرار» بما يجعلنا نتطرق إلى خط الدفاع الثالث والأخير وهو الأمن القانوني للمعاملات الإلكترونية في القسم التالي.

القسم الثالث
الأمن القانوني للتجارة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية

(تعريف الأمن القانوني للأعمال الإلكترونية)

إن الأمن القانوني للأعمال الإلكترونية يتمثل في استحداث أو استخدام الأدوات والوسائل القانونية تشريعية، لائحية أو تعاقدية (ويشمل ذلك الاتفاقات والمعاهدات الدولية) سواء على المستوى المحلي داخل الدولة الواحدة أو على المستوى الدولي لتنظيم وتأمين التعامل بين أطراف المعاملة الإلكترونية في دولتين مختلفتين تحقيقاً للوقاية، الثقة والأمان في المعاملات الإلكترونية.

الباب الأول
الحقائق والوقائع

إن عصب الأعمال الإلكترونية والتجارة الإلكترونية هو الوثيقة الإلكترونية التي هي في أساسها بيانات ومعلومات يتم توليدها وتبادلها إلكترونياً عبر وسائط إلكترونية بين الأطراف كبديل عن الوثائق الورقية فتحل الرسائل الإلكترونية والعقود الإلكترونية محل الرسائل والعقود التقليدية التي تحرر على الوسيط المادي الورقي.

أولاً: الأركان الأساسية الواجب توافرها في الوثيقة الإلكترونية لتقوم التجارة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية:

تقوم التجارة على الثقة وتنهار التجارة بعدم توافر الأمن والأمان وقد بسطنا في الأقسام السابقة من هذه المحاضرة بعض الأدوات والوسائل الخاصة بتوفير الأمن للتجارة تحقيقاً لتجارة آمنة ومن ذلك وجود توافر الرادع الأخلاقي ثم استخدام الأدوات الإدارية والفنية من خلال أمن المعلومات وأمن الاتصالات وكان الأول هو خط الدفاع الأول والثاني هو خط الدفاع الثاني أما عن خط الدفاع الثالث فهو الأمن القانوني والغرض من توافره تحقيق عدة غايات: غايات وقائية وغايات علاجية فكما قلنا أن «درهم وقاية خير من قنطار علاج».

هذا تقوم التجارة والأعمال الإلكترونية الآمنة على تحقق وتوافر أركان أربعة في الوثيقة الإلكترونية التي هي أساس الأعمال الإلكترونية وهي:

الركن الأول: الخصوصية Privacy

تحقيق خصوصية التراسل وتبادل المعلومات فلكل تاجر أو منشأة معلومات تعد أسراراً تجارية، مالية وصناعية كما أن لديه خصوصيات ولعملائه أيضاً خصوصيات وتتحقق الخصوصية إذا ما استوثق المتعامل من عدم الإطلاع غير المرخص له أو غير المأذون لهم على الوثيقة الإلكترونية.

الركن الثاني: السلامة والكمال Integrity

التحقق من دقة وسلامة وكمال التعامل والتراسل الإلكتروني وذلك من خلال تحقيق عناصر اكتمال الرسالة الإلكترونية ودقتها ليتمكن المتعامل من الإطلاع على معلومات دقيقة وصحيحة يتخذها أساساً لإصدار قراره في التعامل أو عدم التعامل.

الركن الثالث: الوثق والاعتمادية Authenticity

التحقق والتأكد والوثوق في وجود وقيام الطرف الذي يتم التعامل معه أي من وجوده حقيقة سواء إذا كان مرسلا لرسالة الكترونية أو طرفا في التعامل الالكتروني فيستوثق التاجر أو المصدر أو متعامل من أن المتعامل معه هو الشخص الحقيقي المحدد الاسم والبيانات وأن له مقر تجارة أو عمل في مكان محدد وله عنوان ثابت وتسجيل تجاري سليم.

الركن الرابع: التأكد من عدم الانكار أو عدم الجحد أو التنصل Non Repudiation تحقق الشروط القانونية لضمان عدم إنكار الرسالة أو التنصل من إرسالها أو جحدها سواء كانت متضمنة إخطارا أو عقد أو معلومة وذلك حتى يمكن للمتعامل المطالبة بتنفيذ الإلتزامات دون التعرض لمخاطر الإنكار أو التنصل.

تلك هي الأسس والمستلزمات والأركان الضرورية لقيام التعامل الالكتروني بشكل قانوني سليم وهي الأركان التي يجب توافرها في الوثيقة الالكترونية إذ ما أردنا إيجاد تجارة وإعمالا إلكترونية.

ثانيا: أهم المشاكل الواقعية والقانونية التي تعيق الأعمال أو التجارة الالكترونية:

١ـ انتشار الأمية بمفهومها التقليدي وإنتشار الأمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وجه الخصوص (الحاسبات ووسائل الاتصال).

٢ـ الفقر النسبي في المجتمع بما يؤدي إلى تعذر استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة.

٣ـ غلبة التعامل النقدي (الكاش) وعدم انتشار استخدام بطاقات الائتمان والنقد الالكتروني.

٤ـ لما كان التعامل الدولي في التجارة الالكترنية في أغلبه باللغة الانجليزية خاصة في مجالات التصدير والاستيراد فإن انتشار الجهل باللغة الانجليزية السليمة مؤدي إلى وقوع أخطاء في المراسلات أو سوء فهم لمضمون المراسلات.

٥ـ الطابع غير المادي وغير الملموس للتعامل حيث لا يتواجه ولا يتواجد المتعاملان وجها لوجه للتفاوض وإبرام الصفقة ولا يظهران أمام بعضهما بما لا يشجع الكثيرين على التعامل الكترونيا مع شخص لا يعرفونه.

٦ـ كون التجارة الالكترونية والتعامل الالكتروني يقومان في الأساس على الوثيقة الالكترونية غير الورقية التي لم يتعود غالبية الناس عليها.

٧ـ إن خوف البعض من البطالة كنتيجة للتوسع في مكينة الأعمال واستخدام النظم الآلية المرتبطة بنظم المعلومات والاتصالات الحديثة كبديل عن العمالة البشرية بعض العاملين والمديرين في كثير من المنشآت غير راغبين في إدخال أو نجاح نظام التجارة والتعامل الالكتروني.

٨ـ نقص البنية القانونية الدولية والمحلية ، سواء التشريعية أو اللائحية الكافية لتأمين انتشار التجارة الالكترونية المأمونة أي الإطار والأساس القانوني اللازم.

٩ـ تعقد الواقع الفني في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث يصعب على الشخص العادي استيعاب واقعها بدقة دون تدريب متواصل.

١٠ ـ التغير المتلاحق للوقائع والموقف التي يلزم تنظيمها لاستقرار قانونا لاستقرار العلاقات التجارية الالكترونية.

١١ـ الإنفلات والإتساع العشوائي لعالم البيانات الإلكترونية.

١٢ـ احتقان النظم القانونية والقضائية بالمشاكل القانونية التقليدية والجهل النسبي للقائمين على النواحي التجارية والقانونية بالنواحي الواقعية والعملية للتجارة الإلكترونية.

١٣ـ ظاهرة ندرة الخبراء العاملين في مجالات قوانين المعلوماتية والاتصالات سواء في مجال وضع التشريعات واللوائح الخاصة بتلك الأنشطة، العمل على تطبيقها وسلامة تنفيذها من الوجهة الواقعية، الفنية والقانونية.

١٤ـ تأخر كثير من الدول في مجالات تحقيق الإثبات الجنائي بتوفير وحفظ وتقديم الدليل المقبول أمام القضاء في الجرائم الإلكترونية التي تقع على نظم الحاسبات، المعلومات والاتصالات أو التي تستخدم الوسائل الإلكترونية الحديثة في اقتراف الجرائم عن طريقها.

١٥ـ عدم انتشار علم الأدلة الجنائية المعلوماتية Cyber Forensics كفرع من أعمال الشرطة الفنية وقلة الخبراء في هذا المجال.

كشفتها معايير تقويم الأداء

لماذا تدهورت أحوال شركات نقل الركاب ؟

متى تحصل شركات نقل الركاب على علامة الجودة فى تقديم الخدمة ؟

تشكل سياسة قطاع النقل البرى ركنا هاماً في السياسة الاقتصادية للدولة حيث يتم تقديم خدمات النقل البرى في مصر عبر شبكتي الطرق البرية و الخطوط الحديدية ويعتبر نظام النقل البرى من أهم نظم النقل بين المدن إذ يشارك في نقل ما يزيد عن ٩٠٪ من منقولات البضائع و ٥٠٪ من نقل الركاب

وتقوم بخدمة نقل الركاب بين المحافظات والمدن عدة شركات و نظراً للرغبه في تحقيق الكفاءة والفاعلية داخل هذه الشركات فإن الأمر يتطلب تقويم أداء هذه الشركات حيث يمكن التعرف على مدى تحقيق الأهداف الموضوعة ويتم إلقاء الضوء على المشكلات التي هي بحاجة إلى إجراء تصحيحى .

تعريف ومفهوم تقويم الأداء

ويعرف تقويم الأداء بصفة عامه بأنه عمليه التأكد من كفاءة استخدام الموارد المتاحة ف المشروع و التحقق من تنفيذ الأهداف المخططة تنفيذا سليما أو عمليه تقدير ورقابه مستمرة لنشاط المشروع ككل و لكل عنصر من عناصر الإنتاج بها سواء كان العنصر مادي أو بشرى و بذلك يكون أمام الإدارة صورة تفصيلية من نتائج هذا الأداء و الكشف أول بأول عما صاحبه من سلبيات حيث يمكن اتخاذ ما يجب من قرارات لعلاجها وتقييم مسار العمل حتى يتحسن الأداء و ترتفع الانتاجيه .

أهداف تقويم الأداء

يهدف تقويم الأداء إلى

١- الوقوف على مدى اقتصادية الحصول على كافه الموارد المادية و البشرية و المالية خلال الفترة التى يشملها التقويم و مدى كفاءة استخدام تلك الموارد التى أتيحت للمنشاة خلال نفس الفترة .

٢- الوقوف على مدى فاعليه المنشأة في تحقيق الأهداف العامة المحددة لها أو المأمول منها

٣- توفير معلومات لمختلف المستويات الاداريه في المنشأة لأغراض التخطيط و الرقابة و اتخاذ القرارات المسندة على حقائق علميه و موضوعيه

٤- إظهار التطور الذي حققته المنشاة في مسيرتها نحو الأفضل أو نحو الاسواء و بالمقارنة بالمنشاءات المماثلة.

٥- الاستفادة من الفرص الايجابيه التى تستجد في مراحل التنفيذ

٦- المساعدة على إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام و الإدارات و المنشاءات المختلفة و هذا بدورة يؤدى إلى تحسين الأداء و علاقات العمل و رفع الروح المعنوية

٧- يعتبر الأساس الجوهري في تطوير العمليات الاداريه

كما يهدف تقويم الأداء في النظام الحكومي أيضا إلى التحقق من توافر الاقتصاد و الفعالية في توظيف المال العام و توفير المعلومات التى تساعد في تحقيق الأهداف القومية لخطه التنمية الاقتصادية و الاجتماعيه كما يوفر تقويم الأداء اسس موحدة للمقارنه بين الوحدات المماثلة التابعه لقطاع نوعى واحد

مقومات تقويم الأداء

لكي تتحقق عمليه تقويم الأداء الهدف منها فمن الضرورى توافر مجموعه من المقومات أو الاسس أو المتطلبات تمثل المناخ الملائم لتقويم الأداء وفيما يلي أهم هذه المقومات

(١) تحديد أهداف المشاة و أن تكون هذه الأهداف واضحة و محددة و بدونها لا يمكن أن يتم تقويم أداء بشكل سليم

(٢) توافر المعايير و المؤشرات التى تستخدم كأدوات يتم عن طريقها تقويم أداء المنشاة ككل و يتم ذلك عن طريق نظام أو نموذج يجرى تصميمه بحيث يتناسب مع طبيعة المنشأة

(٣) توافر البيانات و المعلومات المحاسبية والاداريه و المالية بالاضافه إلى البيانات والمعلومات الاقتصادية و التكنولوجية القانونية و ذلك في الوقت المناسب بالصورة المطلوبة حتى يتم تحليلها و مقارنتها بالمخطط لتحديد الانحرافات و بحث اسبابها و اتخاذ إجراءات تصحيحها

(٤) وجود جهة مستقلة لتقويم الأداء (داخليه – خارجية) لتقوم بتقويم أداء كل نشاط أو قسم من أنشطه و أقسام المنشاة على حدة و تقويم الأداء الكلى للمنشاة

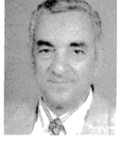
(٥) تقارير تقويم الأداء الدورية التى تتصف بالحياد و الموضوعية و الوضوح وأيضا الإيجاز و الشمول .

الأدوات المستخدمة في تقويم الأداء

لكي تتم عمليه تقويم الأداء بطريقه سليمة فهناك عدة أدوات تستخدم في ذلك من أهمها ما يلي :

(١) الموازنات التخطيطيه

هناك تعريفات متعددة للموازنة التخطيطية إلا إنها جميعا تدور في



محاسب / إبراهيم محمد فريد بدران
وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاسبات سابقاً

التخطيط و التنسيق و المتابعة و الرقابة وتقويم الأداء و اتخاذ الإجراءات المصححة للانحرافات حيث تعرف بأنها خطه رقميه أو برنامج للنشاط المتوقع في الفترة المالية المقبلة و وسيله للتنسيق بين الأهداف المتعددة و الامكانيات المتاحة و أداة فعاله في متابعة التنفيذ و تقويم الأداء و الرقابة على اوجه النشاط المختلفة واتخاذ القرارات في الوقت المناسب

فهي من أهم أدوات تقويم الأداء باعتبارها أداة رقابية على التنفيذ و ذلك بمقارنه التقديرات بالأداء الفعلي ومن ثم يتم تحديد الانحرافات ودراسة أسبابها و المسؤولين عنها واتخاذ إجراءات تصحيحها

وهناك العديد من الموازنات التخطيطية و يمكن التمييز بينها طبقا لعدة معايير منها مدى الفترة الزمنية التى تغطيها الموازنة (قصيرة الأجل - طويلة الأجل - مستمرة) وطبيعة النشاط الاقتصادي (موازنة العمليات الجارية - موازنة العمليات الراسماليه) و أيضا حيث المعاملات أو الوحدة الأساس أو مستوى التشغيل الذي يتم بناء عليه إعداد الموازنة .

٢-التحليل المالي

وهو عبارة عن مجموعه من الدراسات التى تجرى على البيانات المالية بهدف بلورة المعلومات و توضيح مدلولاتها و تركيز الاهتمام على الحقائق التى تكون مختفية وراء زحمة الأرقام و هو يساعد في تقويم الماضى ، كما يساهم في استطلاع المستقبل ، وفى تشخيص المشكلات و تحديد الخطوط الواجبة الاتباع من اجل حلها .

ويقوم المحلل المالي بدراسة البيانات التى تحتويها القوائم المالية بعد إعادة تبويبها بما يتناسب مع الغرض من التحليل و استخدام مجموعه من المؤشرات و الأساليب بهدف إبراز العلاقات التى تربط بين العناصر و البنود المختلفة للقوائم المالية وإظهار التغييرات التى طرأت على هذه العناصر.

و التحليل المالي يهدف إلى التعرف على النتائج التى تحققها المنشأة من استخدام الموارد الانتاجيه المتاحة و كيفيه تمويلها ودرجه المخاطرة التى تحيط بها و للتحليل المالي أساليب متنوعة منها التحليل الرأسي و التحليل الأفقي التحليل المالي باستخدام النسب المالية .

٣- نظام التكاليف

يعتبر وضع معايير للأداء هو الأساس في عمليه مراقبه و تقويم الانشطه الفعلية و تمثل معايير التكلفة مستويات لكميه و قيمه المدخلات اللازمة لاداء نشاط معين بمستوى كفاءة محدد مقدما ويمكن تحديد المجالات التى تستفيد من معايير التكلفة في أي منشأة تطبق نظام التكاليف المعيارية

وترجع أهميه التكاليف المعيارية إلى إنها تستخدم كاسس احصائيه لتقويم الأداء الفعلي و تسهيل مهمه التقويم حيث مقارنتها بالتكاليف الفعلية يساعد الإدارة بذد كافه المستويات بالعلم بمدى الكفايه في الأداء فيما تخص مراكز التكلفة و تحديد أسباب الانحرافات أو الفروق ومن ثم اتخاذ الإجراءات العلاجية التى تكفل السيطرة على التكاليف الفعلية لتسير على نفس نمط التكاليف المعيارية وهناك أدوات أخرى منها مؤشرات تقويم الأداء و قوائم المركز المالي و قوائم الدخل.

أنواع تقويم الأداء

ينقسم تقويم الأداء إلى عدة أنواع وفقا لاعتبارات مختلفة أهمها ما يلي :

(١) على أساس نطاق التقويم : تقويم إجمالي شامل على النتائج الطلبة المحققة و تقويم تفصيلي جزئي على النتائج التفصيلية المحدودة

(٢) على أساس الجهة القائمة بالتقويم : تقويم خارجي يمارس من جهة خارجية بالنسبة للوحدة و تقويم داخلي يمارس من جانب الوحدة ذاتها على أقسامها و أنشطتها و فورعها ومناطقها المختلفة

(٣) على أساس طبيعة التقويم : تقويم سلبي يعتمد على التخويف و تقويم إيجابي يعتمد على التحفيز.

(٤) على أساس مجال التقويم : تقويم النشاط الإنتاجي و تقويم النشاط التسويقي و تقويم النشاط التمويلى .

(٥) على أساس توقيت التقويم : تقويم مستمر مصاحب لعمليات التنفيذ و تقويم مرحلي بعد كل مرحله من مراحل التنفيذ (أو كل فترة وزمنية معينه) وتقويم لاحق بعد الانتهاء من التنفيذ.

كما يوجد تقسيم أخر على أساس المعدلات و هو

١- تقويم الأداء بالمعدلات المحددة مقدما ... ويوقيم ذلك على مقارنه النتائج الفعلية بالمعدلات المحددة مقدماً (الأداء المخطط) إلا أن ذلك بتطلب وجود معدلات معياريه بهدف تحديد الانحرافات وتحليلها ومعرفة اسبابها و المسئول عن حدوثها و اقتراح وسائل علاجها

٢- تقويم الأداء بالمعدلات الفعلية ... ويقوم على مقارنه نتائج التنفيذ الفعلي ببعضها البعض خلال الفترات الزمنية المختلفة بهدف اكتشاف الانحرافات و تحليلها ومعرفة مسبباتها و علاجها

تقويم الأداء و البيئة

يعرف تقويم الأثر البيئي بأنه الفحص المنظم للآثار البيئية السالبة الغير متعمدة التى قد تنجم عن المشروعات التنموية و ذلك بهدف :

- تقليص أو تخفيض حدة الآثار السلبية وتقرير الآثار الايجابيه من خلال دراسة وتحليل الجدوى البيئية للمشروع المقترح
- معرفة الآثار السلبية مبكرا في دورة المشروع حتى لا يؤثر تنفيذ المشروع أو تشغيله على مكونات البيئة على الموارد البيئية
- تحديد المشاكل البيئية المتوقع حدوثها
- تضمين خطه الإنشاء و التشغيل إجراءات الحد من التلوث
- تحديد المشاكل البيئية التى تحتاج إلى مزيد من الدراسة

ويمكن تصنيف المشروعات طبقا للتأثير البيئي إلى مشروعات ذات الآثار البيئة الضئيلة و المشروعات ذات الآثار البيئية الملحوظة بالاضافه إلى المشروعات ذات الآثار البيئية الخطيرة.

الصعوبات التي تواجه تقويم الأداء

١- صعوبة الحصول على البيانات و المعلومات اللازمة لعمليه التقويم بسبب قصور نظم المعلومات مما يجعل التقويم غير موضوعي

٢- عدم التحديد الواضح و الدقيق و تعدد الأهداف المطلوب الوصول إليها بشكل يصعب معه فصلها و قياسها بدقه

٣- عدم تفهم المسئولين بالجهات لتقويم الأداء مما يجعل التعاون غير كافي وتؤدى إلى عدم اكتمال وصحة البيانات الواردة من الجهات

٤- المركزية الشديدة التى تدار بها الأمور مما يفقد نظام التقويم الهدف منه

٥- دخول الحاسب الآلي في كثير من المشآت مما يضع عبئ على مقوم الأداء في الاستفادة من قاعدة البيانات المتوافرة به

وهذه الصعوبات في تقويم الأداء غالبا ما توجد في الدول النامية

عمومية تطبيق أسلوب تقويم الأداء

يتميز أسلوب تقويم الأداء بعمومية تطبيقه نظرا لأنه

١- يطبق في كافه الوحدات كبيرها و صغيرها أيا كان شكلها القانونى أو تبعيتها الاداريه (قطاع عام - قطاع اعمال - قطاع تعاونى - قطاع خدمى - قطاع خاص - قطاع مشترك)

٢- يطبق في كافه النظم الاقتصادية الاشتراكية و الرأسمالية وغيرها

٣- يطبق في كافه الانشطه الصناعية و الزراعية و التجارية والخدميه وغيرها

٤- يطبق على كافه المستويات داخل الوحدة حيث يطبق على مستوى القطاعات و الإدارات و الفروع و الأقسام و المجموعات السلبية و الانشطه الأخرى

٥- يطبق على كافه أنشطه الوحدة في المجالين الجاري والاستثماري

وبعد أن عرضنا أساسيات تقويم الأداء نتناول تقويم أداء شركات النقل البرى للركاب وقد روعي في عمليه التقويم المرونة وقابليه التطبيق مع التركيز على الجانب العملي .

لذلك سوف نستعرض عناصر تقويم الأداء المتمثلة في :

أولا : الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية
ثانيا : تطور النشاط
ثالثاً : نتائج اعمال النشاط
رابعاً : العمالة والأجور
خامساً : الجودة فى تقديم الخدمة
سادساً : هيكل التمويل
سابعاً : النشاط الاستثماري
ثامناً : النشاط البيئي

أولا : الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية :

الموازنة التخطيطية أسلوب بمقتضاه يتم وضع تقديرات للعمليات المستقبلية خلال فترة زمنية محددة في صورة خطة مالية شاملة تتخذ كاداة رقابية يتم على أساسها متابعة وتقويم الأداء حيث يتم متابعة الأداء الفعلي و هذا يتطلب تجميع و تحليل النتائج الفعلية ، ومقارنته بالأداء المخطط و حصر الانحرافات و العمل على تصحيحها وغالباً ما تحقق معظم الشركات المستهدف بالنسبة لإيرادات النشاط الإنتاجي الكمي و القيمة المضافة نظراً للطلب المتزايد على خدمة النقل البرى.

واهم المؤشرات التي تبين مدى تحقيق أهداف الموزانه التخطيطية هي :

لكل من :
- الإنتاج الكمي (عدد الركاب)
- الإنتاج الإجمالي بسعر السوق
- إيرادات النشاط
- عناصر التكاليف و المصروفات
- صافى الربح
- القيمة المضافة
- إجمالي المسير المقطوع
- عدد الوحدات

إلا أن هناك في بعض الإحيان لا تحقق بعض الشركات المستهدف وفي هذه الحالة قد تكون

أهم الأسباب هي :

١- تقادم أعمار السيارات سواء العاملة بالخدمة الاقتصادية و الخدمه العامة مما يجعل تشغيلها غير اقتصادي .

٢- عدم إحلال السيارات الجديدة المدرجة بالموازنة .

٣- زيادة نسبه الأعطال الفنية و الحركية .

٤- انخفاض عدد الوحدات الشغالة و انخفاض المسير المنتج (الكيلو مترات المقطوعه بعد إستبعاد الكيلو مترات التى قطعت بدون ركاب).

كما انه لدى تقويم أداء الشركات قد تظهر بعض السلبيات التى كان يجب تلافيها ومن اهمها :

١- عدم تضمين الموازنه التخطيطيه تقديرات للايرادات و التكاليف على مستوى كل خط من خطوط التشغيل وكذلك على مستوى المركبات المتوقع تشغيلها مما يصعب معه تحديد الانحرافات في النتائج الفعلية خلال العام

٢- عدم تضمين الموازنة التخطيطية تدعيم الخطوط المحتاجة للمعاونة سواء بوحدات جديدة او منقولة من الخطوط و الخدمات الأخرى

٣- عدم تضمين الموازنة التخطيطية تقديرات لعدد الخطوط الجديدة او المعاد تشغيلها او المستبعدة من التشغيل

٤- عدم الدقة و الواقعية فى بعض التقديرات بالموازنة التخطيطية (إيراد نقل المركبات - عدد الوحدات الشغالة - المسير المقطوع - عدد الأدوار المقطوعة - إجمالي الاستخدامات الجارية - الإنتاج الإجمالي بسعر السوق ....)

ثانياً : تطور النشاط

الشركات كأي كائن حي يتطور طبقا للأهداف المحددة و البيئة الاقتصادية التي تحيط بها و التى تتمثل في درجه المنافسة بين المنشآت الأخرى والإنفاق الحكومي و الضرائب ومعدلات التضخم ومن ثم فإنه من الضروري تقويم هذا التطور و هناك العديد من المؤشرات التى تقوم تطور النشاط ونتائج الأعمال وهى :

(١) إجمالي إيرادات النشاط وتطوره

نسبه تطور إيرادات النشاط =

نسبة الزيادة في إيرادات النشاط =

وتدل هذه المؤشرات على مدى تحقيق قيمه الإيرادات المتوقعة و تطور قيمتها وأيضا مقدار الزيادة منسوبة إلى إيرادات العام السابق و بالطبع إذا كان هناك انخفاض في الإيرادات في العام الحالي عن العام السابق ستنخفض نسبه التطور عن (١٠٠٪) وستكون نسبه الانخفاض في الإيرادات بوضع قيمه الانخفاض في بسط النسبة

■ ومن أهم البنود المؤثرة في زيادة الإيرادات ما يلي :

١- زيادة إيرادات التذاكر و الاشتراكات وإيرادات النقل الجماعي .

٢- زيادة إيرادات الخطوط الدولية وهى الخطوط التي تنقل الركاب من وإلى جمهورية سياحية أو رحلات طلبة .

٣- زيادة إيرادات التشغيل المشترك وهى تشغيل الخطوط بين بعض شركات نقل الركاب .

ومما هو جدير بالذكر بان زيادة إيرادات النشاط لا تعنى بالضرورة ثبات أو انخفاض تكاليف النشاط بل قد تكون هناك زيادة في تكاليف النشاط ولكن بقدر اقل من الزيادة في إيرادات النشاط بما يحقق الزيادة المشار إليها

وقد تزيد تكاليف النشاط بالنسبه للإيرادات فتصبح نسبه تكلفه الحصول على إيرادات النشاط اكثر من (١٠٠٪) وتكون الشركة قد حققت خسارة .

نسبه تكلفه الحصول على إيرادات النشاط =

■ ومن أهم البنود المؤثرة في زيادة تكاليف النشاط ما يلى :

١- زيادة عناصر تكاليف الإنتاج والتي تتمثل في الخدمات و الموارد و الوقود وقطع الغيار وأجور الإنتاج والخدمات المشتراة للانتاج و الخدمات التسويقية وقد يرجع ذلك إلى زيارة اسعار مستلزمات التشغيل .

٢- خروج عدد من السيارات الجديدة من ضمان التشغيل بالاضافه إلى تقادم بعض السيارات .

ولمعرفه مدى ما يمثله كل عنصر من

عناصر التكاليف بالقياس إلى إجمالي التكاليف يستخدم المؤشر التالى :
الاهميه النسبية للعنصر

ثالثاً : نتائج أعمال النشاط

أ- المؤشرات الخاصة بالربحية

■ نسبه تطور مجمل ربح النشاط (خسارة)

■ واهم العوامل المؤثرة في زيادة مجمل ربح النشاط:

- زيادة إيرادات النشاط
- انخفاض تكاليف الإنتاج و التسويق
- انخفاض المصاريف الاداريه

■ نسبه تطور صافى ربح النشاط (خسارة)

■ واهم العوامل المؤثرة في زيادة صافي ربح النشاط:

- زيادة إيرادات وتعويضات وغرامات (محصله التغير في بنود التحويلات الجاريه)
- زيادة الإيرادات نتيجة مخصصات انتفي الغرض منها
- انخفاض ما تم تحميله من مخصصات
- انخفاض المصروفات الاداريه والتمويليه
- إعادة جدوله مستحقات على الشركات
- إيرادات متنوعة

■ نسبه التطور لصافي الربح (خسارة) :

■ واهم العوامل المؤثرة في صافي الربح :

- انخفاض مصروفات سنوات سابقة
- انخفاض الإهلاك عن السنه السابقة
- زيادة ايرادات السنوات السابقة
- زيادة إيرادات الارباح غير العادية

وفي النسب الثلاث تستخرج البيانات من قائمه الدخل و الموازنة التقديرية ، هذا بالاضافه إلى نسب التطور بخصوص مجمل ربح النشاط (الخسارة) وصافيه و الربح الصافي (الخسارة) وايضا نسبه صافي الربح إلى كلا من إجمالي الاصول وإجمالي الاستثمار

ب- القيمة المضافه:

وتعرف بانها مؤشر يقيس مقدار ما أضفته العملية الانتاجيه على المواد الاوليه و السلع الوسيطة بما يجعل لها قيمه وقدرة اشباعيه اكبر و يتم ذلك باستخدام الجهود المادية و البشرية داخل الوحدة الانتاجيه وبما أضافته تلك الوحدة للناتج القومي.

مؤشرات القيمة المضافة :

١- تطور القيمة المضافة

٢- الاهميه النسبيه لكل عامل من عوامل الإنتاج بالقياس إلى القيمة المضافة

نسبه الأجور والمرتبات للقيمه المضافة =

وبنفس الطريقة يمكن حساب الاهمية النسبية للإيجار والفوائد وربح الإنتاج.

جـ - بعض العوامل السلبية التي تؤثر على نشاط الشركة (كفاءة التشغيل):

أ- انخفاض متوسط عدد الوحدات الصالحة للتشغيل (الوحدات التى خرجت للعمل على الخطوط وهى لا تشمل الوحدات المتوقفه لاسباب فنيه) والشغالة وقد يرجع ذلك إلى تخريد عدد من الوحدات - زيادة متوسط أعمار الوحدات - تقادم الموديلات وقله قطع الغيار مما يزيد مدة الاصلاح .

ب- زيادة متوسط السيارات المتوقفه لاعطال فنية وحركية .

ج- استمرار سقوط بعض المحركات بعد تركيبها بفترة وجيزة دون قطع المسافة المقدرة لها مما يؤثر سلبا على تكاليف التشغيل وكفاءة أداء الخدمة.

د- زيادة عدد الحوادث و يرجع ذلك إلى عدم إعداد الدراسات الفنية والتحليلية لها و العوامل التى أدت إلى وقوعها وازالة العوامل المؤثرة على العنصر البشرى و السيارة مع عدم تطبيق أسلوب الكشف الطبي والنفسي بصفة دورية على السائقين .

ه- زيادة عدد الشكاوى والتى يتمثل معظمها في سوء مستوى الخدمة و سوء المعاملة وفقد المنقولات وعدم انتظام المواعيد ومسارات غير جيدة لبعض الخطوط وعدم وجود خدمة على بعض المناطق الهامة .

و- انخفاض كفاءة استخدام الخامات و الوقود وقطع الغيار منسوبة للإنتاج الإجمالي بتكلفه عوامله وانخفاض كفاءة استخدام الخامات المشتراة منسوبة للإنتاج الإجمالي بتكلفه عوامله .

ز- انخفاض المسير المقطوع (الكيلومترات الفعليه التى قطعتها الوحدات الشغاله طوال العام) وعدد الأشواط وعدد الخطوط وانخفاض الإنتاج الكمي (عدد الركاب) .

ح- انخفاض إيرادات بعض الخطوط وقد يرجع ذلك إلى عدم اقتصادية تشغيل بعض السيارات ومن ثم استبعادها من عهدة التشغيل وقد يرجع أيضاً إلى عدم استكمال خطه الإحلال.

رابعاً : العمالة و الأجور

تقويم أداء العاملين هو تحديد لمستوى كفاءة هذا الأداء في محاولة للوصول إلى تحديد مدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم في المستقبل و كذلك سلوكهم وتصرفاتهم في محيط العمل و المتعلقة بهم كذلك قدراتهم وإمكانيتهم الذاتية خلال فترة زمنية محددة . ويجب التعرف على عدد العاملين و بيئة العمل و أيضا الخدمات الصحية و الاجتماعية المقدمة لهم.

وهناك العديد من المؤشرات التي تقوم أداء العمالة أهمها:

■متوسط نصيب الوحدة (عهدة التشغيل) من العمالة

■ إنتاجيه العامل باستخدام الإنتاج

■ ويمكن حسابها باستخدام الناتج.

■ إنتاجيه الجنيه / أجر باستخدام الإنتاج

ويمكن حسابها باستخدام الناتج.

■ مدى اعتماد الشركات على أي نوعيه من العمالة

نسبه العمالة الدائمة / إجمالي العمالة :

وأيضا تقاس نسبه العمالة المؤقتة / إجمالي العمالة

■ نسبه عدد السائقين /إجمالي العمالة :

■ نسبه العمالة الغير نشطه من السائقين / إجمالي عدد السائقين :

وتتمثل العمالة الغير نشطه في السائقين الذين يقومون بأعمال خفيفة أو في إجازات مرضية لحالات مزمنة أو عمل مؤقت نتيجة مرض وغير ذلك من الأسباب :

■ متوسط اجر العامل :

وقد يرتفع ذلك المتوسط محصله لزيادة إجمالي الأجور وانخفاض متوسط عدد العاملين وذلك الانخفاض يرجع غالبا إلى :

١- خروج عدد من السائقين من الخدمه سنويا بسبب المعاش والفصل وأيضا المعاش المبكر

٢- صعوبة توفير السائقين (درجه أولى) من سوق العمل

■ معدل دوران العاملين:

وكلما ارتفع معدل دوران العاملين يدل ذلك على عدم رضا العاملين على مناخ العمل بالشركة وقد يرجع ذلك إلى الظروف المحيطة بالعمل أو عدم جديه العاملين أنفسهم

■ ويمكن قياس هذا المؤشر للسائقين في حاله تركهم الخدمه قبل سن المعاش

خامساً: الجودة فى تقديم الاداء :

يقصد بالجودة مراعاة كافة الجوانب الفنيه و قواعد التشغيل التى يرضى عنها الجمهور و تلبى رغباته و تتمثل اهم عناصر الجودةفى خدمه نقل الركاب فيما يلى :-

١- نظافة المركبة من الداخل و الخارج وسلامه مقاعدها

٢- سلامه الإمكانيات الداخلية بالمركبات مثل أجهزة الفيديو و التكييف و الاذاعه الداخلية ، ودورة المياه وحسن إدارة الخدمه الداخلية (المقصف) مع توافر بعض الادويه و الإسعافات الاوليه.

٣- حسن معامله الجمهور من جانب

السائق و المحصل وقاطعي التذاكر بالمحطات

٤- انتظام سير المركبة خلال الرحلة وعدم تعطلها وسرعة إصلاح العطل فى حالة حدوثه مع تجنب الوقوف المتكرر خلال الرحلة

٥- حسن القيادة لتفادى المطبات وتفادى الحوادث او الإقلال منها

٦- انتظام المواعيد

٧- توفير المقاعد و المظلات بجميع المحطات

٨- سرعة التحقيق فى شكاوى الجمهور و إخطار الشاكي بنتيجة التحقيق

ومن المؤشرات المستخدمه فى هذا المجال ما يلى :

أ- متوسط نصيب الألف راكب من الشكاوى

ب- متوسط نصيب المركبه من الشكاوى او الحوادث

جـ - متوسط نصيب المركبه من الاعطال بالطريق

كما يعتبر التفتيش المفاجئ على المركبات خلال رحلتها من أهم الأدوات التي تكشف مستوى جودة الخدمه، فضلا عن إجراء استطلاعات رأى للركاب في مختلف المناطق لتحديد مشكلاتهم ورغباتهم واتخاذ القرارات المناسبة في هذا الشأن .

سادساً: هيكل التمويل:

الواقع ان هيكل التمويل يرتبط بالجانب الأيسر من قائمة المركز المالي لأي شركه حيث يعنى وصفا تفصيليا لمصادر التمويل من حيث النسب المئوية لكل عنصر من عناصر المصادر بالنسبة لجملتها ،وفي مفهوم اكثر تحديداً لهيكل التمويل نجد انه يعبر عن المكونات التفصيلية معبرا عنها في صورة نسب مئوية لمصادر التمويل التي تم الحصول عليها لتمويل استثمارات الشركة المختلفة والتي تتمثل في الجانب الأيمن من الميزانية العمموميه للشركة.

وهناك العديد من المؤشرات فيما يتعلق بالنشاط التمويلى أهمها ما يلي :

■ مدى كفاية مصادر التمويل طويلة الأجل لتغطية الاستخدامات الثابتة:

■ مدى الاعتماد على القروض في التمويل

■ مدى القدرة على سداد الالتزامات قصيرة الأجل و العاجلة

١ ـ سبة التداول

٢ ـ نسبة السيولة

٣ ـ نسبة السيولة السريعة

■ صافي راس المال العامل = الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة

وقد يكون هناك بعض مظاهر الخلل في الهيكل التمويلى أهمها ما يلي :

١- ارتفاع رصيد الخسائر المرحلة مما يؤدى إلى استنفاذها من كلا من رأس المال والاحتياطات وبالتالي تظهر مجموع حقوق الملكية بقيمه سالبة.

٢- ارتفاع جملة القروض طويلة الأجل عن السنة السابقة.

٣- استمرار زيادة اعتماد الشركة على السحب على المكشوف وتحمل الشركة فوائد مدينة بالزيادة عن السنه السابقة.

٤- استمرار ظهور رأس المال العامل بقيمة سالبة.

٥- انخفاض رصيد النقدية مما يؤدى إلى انخفاض نسبه السيولة بنوعيها.

٦- تركز جزء كبير من الأصول المتداولة فى حسابات المدينن والحسابات المدينة المختلفة (ويمثل ذلك أموالا عاطلة).

سابعاً: النشاط الاستثماري:

وفي هذا النشاط يتم متابعة ما يلي :

١- مصادر تمويل الموازنة الاستثمارية ومدى اعتماد الشركة على الموارد الذاتية.

٢- أهم المشروعات التي تقوم بها الشركة (إحلال وتجديد - استكمال - توسع وجديد).

٣- متابعة تنفيذ هذه المشروعات بالتكاليف المقدرة وطبقا للتوقيت المحدد في الخطة.

٤- مساهمة الشركة في المشروعات المشتركة وخاصة المشروعات التي تساهم الشركة في رأس مالها ونسب المساهمة وحجم المدفوع منها والعائد المالي منها.

وهناك العديد من المؤشرات فيما يتعلق بالنشاط الاستثماري أهمها ما يلي:

أ- مدى اعتماد الشركة على التمويل الذاتي للاستثمارات :

■ الاهمية النسبية لإجمالي التمويل الذاتي.

الأهمية النسبية لجمله التمويل الذاتي لمشروعات الإحلال والتجديد

ب- مدى كفاءة الشركة في استخدام الاعتمادات حسب نوعيه الاستخدامات الاستثمارية

■نسبه كفاءة الاستخدام للاعتمادات على المستوى الإجمالي للاستثمار العيني:

ج- مدى التزام الشركة بتنفيذ البرنامج الزمني للمشروعات المدرجة بالموازنة الاستثمارية:

■ وهناك مظاهر للخلل في النشاط الاستثماري هي :

- إرجاء تنفيذ بعض المباني لحين دخول المرافق الأساسية.

- عدم وفاء الشركة الموردة للسيارات بالتزاماتها .

- عدم الحصول على الموافقات اللازمة لاستيراد المخطط من السيارات.

- تأخر الموافقات اللازمة من جهات الاختصاص لتنفيذ المشروعات الإنشائية في بعض المواقع .

- تأخر توريد الشركات المتعاقد معها للسيارات وأيضا عدم توريد المعدات والماكينات اللازمة لورش الشركات.

- عدم الانتباه إلى ضرورة إجراء بعض التعديلات الحتمية وزيادة الأعمال أثناء التنفيذ مما يتأخر معه إنهاء الأعمال المدنية .

ثامناً : النشاط البيئي:

تعتبر الطاقة والقوى المحركة بأنواعها سواء كانت طاقه بترولية أم كهربية مصدرا من مصادر التلوث البيئى و لذلك فان ترشيد استخدام هذه الطاقة يؤدى إلى حدوث تخفيض فى معدلات ذلك التلوث.

ويتعين النظر إلى الأهداف الاقتصادية للشركة التى من أهمها تنظيم الربح و تنميته بشكل مستمر و أيضا إلى الأهداف الاجتماعية التى من أهمها تأكيد الشركة لتحقيقها لمسئوليتها الاجتماعية وعلى ذلك فان الإنفاق فى مجال حماية البيئة من أضرار التلوث البيئي الناتج من مزاولة الشركات لنشاطها يؤثر على معدل العائد على الاستثمار كما يلى :

■ الدخل الصافى = إجمالى الإيرادات - إجمالى المصروفات.

■ الدخل الصافى بدون التكاليف البيئية.

=إجمالى الإيرادات - إجمالى المصروفات (بدون التكاليف البيئية)

وبعض المؤشرات فى هذا المجال :

■ معدل التكاليف البيئية:

■ اثر التكاليف البيئية على معدل الدخل الصافى:

وهناك العديد من الأسباب التى تؤدى إلى تلوث البيئة من أهمها عدم القيام بأعمال الصيانة والإصلاحات فى الوقت المناسب بما يحقق سلامة الركاب وعدم وضع سياسة محددة لإجراء العمرات لمحركات السيارات بعد الدراسة الفنية الواجبة هذا بالإضافة إلى ضرورة متابعه التلوث البيئي عن طريق قياس عوادم السيارات للتأكد من مطابقتها للمواصفات الفنية ، كما انه من أهم وسائل المحافظة على نظافة البيئة هو استخدام الغاز الطبيعي كوقود للسيارات .

ولنا إطلاله أخرى على تقويم أداء نشاط آخر إن شاء الله .

من أهم العمليات الاداريه لأنه بدونها لا يمكن القيام بعمليه الرقابة فهى تمثل الشق الثاني في العملية الرقابية بعد وضع معايير الأداء و تجميع بياناته و عن طريقها تظهر عيوب التنظيم و من ثم النظر في إصلاحها .



إطار مقترح لميثاق مهنى للفحص الضريبى

هل يؤدى إلى تطوير الإدارة الضريبية فى مصر؟

مقدمة البحث

أولا: طبيعة المشكلة:

أكدت الجمعية الاقتصادية الأمريكية American Economic Society أن إصلاح النظام الضريبى فى أمريكا يكفله تحسن الإدارة المالية دون حاجة إلى تعديل فى التشريع أو انتظار لذلك التعديل.

ولقد تكفل القانون الضريبى المصرى ببيان حقوق الإدارة الضريبية وواجباتها، كما أوضح حقوق وواجبات الممولين إزاءها فللإدارة الضريبية الحق فى الإطلاع والمعاينة وتوقيع الحجوزات والجزاءات ويقع على إدارة الضريبة واجبات أهمها الالتزام بسرية المهنة ومراعاة الإجراءات القانونية فى ربط وتحصيل الضرائب وإعلام الممولين بحقوقهم وواجباتهم والالتزام برد المبالغ التى قامت بتحصيلها دون وجه حق فى المواعيد وبالقواعد التى ينظمها القانون.

ولقد تناول المشرع فى الكتاب السادس من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥ التزامات الممولين وغيرهم فى ستة أبواب وذلك بالمواد من (٧٤) وحتى (١٣٠) من القانون والمواد من (٩٠) وحتى (١٤٦) من اللائحة التنفيذية للقانون على الوجه التالى: (الإخطار وإمساك الدفاتر والإقرارات الضريبية وربط الضريبة الفحص والتحريات، وضمانات التحصيل، وإجراءات الفحص)

ويمكن القول بأن الفحص الضريبى - كعملية مراجعة بغرض خاص - يعتبر جوهر عملية التحاسب حيث ينتهى بتجديد وعاء الضريبة، وبالتالى فإنه يؤثر على مناخ الاستثمار وأيضا المصداقية والمهنية بين المصلحة وممموليها.

إن قيام الفاحص الضريبى بفحص البيانات المالية أو التقدير للإيرادات والتكاليف الخاصة ببعض الأنشطة، إنما يتطلب التزامه بقواعد ومبادئ سلوكية تحكم تصرفاته المهنية نظراً لأهمية الدور الذى يقوم به نحو تحقيق فلسفة المشرع الضريبى فى ضوء التحديات المعاصرة، لذلك يجب أن تتم عملية الفحص الضريبى فى ضوء مجموعة من معايير وقواعد وآداب السلوك المهنى والتى تهدف إلى تحديد الواجبات والمسئوليات المهنية والأخلاقية التى يجب الاتزام بها.

- أبعاد المشكلة التى تناولتها الدراسة .

١- عدم وجود إطار فكرى متكامل لمعايير وقواعد وآداب السلوك المهنى التى يلتزم بها الفاحص الضريبى

٢- هبوط مستوى الفاحص الضريبى.

٣- عدم مواكبة الفحص الضريبى للمتغيرات والتطورات البيئية المحلية والعالمية والاتجاهات والمفاهيم المعاصرة فى المحاسبة والمراجعة.

ثانياً: هدف الدراسة:

يتمثل الهدف من الدراسة طبقا لطبيعة المشكلة فى النقاط التالية:-

١- تحديد طبيعة الفحص الضريبى والمراجعة ومدى الترابط بينها فى ضوء التحديات المحلية والدولية المعاصرة.

٢- تقييم إرشادات السلوك المهنى الصادرة من المنظمات المحاسبية على المستويين الدولى والمحلى كمدخل لتطوير الفحص الضريبى فى مصر.

٣- وضع إطار محاسبى مقترح لقواعد وآداب السلوك المهنى الملائمة للفحص الضريبى فى مصر وذلك تحقيقا لمايلى:

٣/١: كقواعد إرشادية يرجع إليها المهنيون لدعم اجتهادهم.

٣/٢: كوصف مهنى للممارسة المهنية المقبولة قبولا عاما تهدف إلى تقليل درجة الاختلاف فى الممارسة فى الظروف المتشابهة.

٣/٣: كإطار عام لتقييم نوعية وكفاءة العمل الفنى وتحديد المسئولية المهنية.

٣/٤: وكنمط للسلوك والتصرفات المتوقعة من أعضاء المهنة والإفصاح لكافة المهتمين بشئون الفحص الضريبى بمكونات قواعد وآداب السلوك التى تحكم تصرفات مزاولى الفحص ومن ثم ترتفع المصداقية والثقة والمهنية فى نظر الآخرين.

ثالثا: أهمية الدراسة:

إن الإدارة الضريبية المصرية تحتاج إلى وجود ميثاق مهنى لمأمورى الضرائب لتحسين وتطوير الإدارة الضريبية وتحقيق مبدأ أنها مصلحة حكومية متميزة تحقق الالتزام التطوعى للمجتمع الضريبى فى مصر.

المبحث الأول

إرشادات السلوك المهنى على المستويين الدولى والمحلى وآثارها على الفحص الضريبى فى مصر:

١/١: جهود الاتحاد الدولى للمحاسبين IFAC

اصدر الاتحاد المبادئ والقواعد والأخلاقية لكى يطبق على جميع أنواع وفئات المحاسبين المهنيين، ولقد انتهت لجنة الأخلاقيات بالاتحاد Ethics Committee من إعداد هذا الميثاق الأخلاقى فى سبتمبر ١٩٨٩ ثم أصدر الاتحاد الإرشادات الدولية للسلوك المهنى للمحاسبين المهنيين Ifac Cuide-lines on Ethics for professional Accountants فى يوليو سنة ١٩٩٠ وهى عبارة عن دستور خاص يحكم سلوك المحاسبين المهنيين ويتكون من مجموعة من المبادئ الأساسية والأرشادات التفصيلية لكيفية تطبيق الأهداف والمبادئ الأساسية للسلوك المهنى.

يتم تناولها على النحو التالى:

١/١/١: مستوى المبادئ الأساسية Fun-damental Principles . وتشمل ستة مبادئ على النحو التالى:

١- الأمانة والنزاهة Integrity

يجب أن يكون المحاسب المهنى على قدر من الاستقامة Straightforward وأمينا Honest فى أداء عمله المهنى

٢- الموضوعية Objectivity

يجب أن يكون المحاسب المهنى عادلا Fair غير متحيز لا يتأثر بالآخرين .

٣- الكفاءة المهنية والعناية الواجبة Professional Competence and Due Care يجب أن يتمتع المحاسب بمستوى ملائم من الكفاءة يرتبط بتوافر قدر مناسب من المعرفة والمهارة والخبرة وأن يعتذر عن قبول أى عمل ليس لديه الكفاءة للقيام بة. وعند قبوله للقيام بأى عمل يجب أن يؤديه بالعناية الواجبة كما يجب عليه المحافظة على المعرفة والمهارة المهنية بما يؤكد حصول العمل على خدمات مهنية راقية تواكب أحدث التطورات

٤ - السرية ConfidenTia Bl Ty

بحث مقدم من رئيس قطاع شئون مكتب رئيس مصلحة الضرائب - تلخيص الادارة المركزية للبحوث بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

يجب على المحاسب احترام سرية المعلومات التى يحصل عليها من خلال أدائه لعمله المهنى كما يجب عليه عدم استخدامها أو الكشف عنها دون ترخيص صريح محدد مالم يكن هناك التزام قانونى أو مهنى يخالف ذلك.

٥ـ السلوك المهنى Professional Behavior

يجب على المحاسب المهنى أداء عمله بطريقة تتسق مع المكانة المرموقة للمهنة وأن يبتعد عن أى سلوك يسئ إليها وأن يراعى متطلبات السلوك المهنى فى علاقته بالعملاء والزملاء وغير الأعضاء من المحاميين والمهنيين والمساعدين له والموظفين والجمهور العام بصفة عامة وذلك وفقا لما تحدده المنظمات المهنية فى كل دولة.

٦ـ المعايير الفنية Technical Standards

يجب على المحاسب المهنى القيام بعمله وفقا للمعايير الفنية والمهنية وبعناية ومهارة وذلك وفقا لما تحدده المنظمات المهنية والتشريعات فى كل دولة.

٢/١/١ : مستوى الإرشادات التفصيلية Detailed Guidance

● أنها ترتبط بالتطبيق العملى للمبادئ الأساسية السابقة فى المواقف والمشاكل والحالات التطبيقية وقد تضمن الميثاق ثلاثة عشر إرشادات بصورة تفصيلية وخصص لكل منها قسما مستقلا

١ـ الإرشاد التفصيلى الأول : الموضوعية : Objectivity

٢ـ الإرشاد التفصيلى الثانى : حل التعارضات الأخلاقية المهنية Resolution of Ethical Conflicts

٣ـ الارشاد التفصيلى الثالث: الكفاءة المهنية Professional Competence

٤ـ الإرشاد التفصيلى الرابع: السرية Confidentiality

٥ـ الإشاد التفصيلى الخامس: مزاولة الخدمات الضريبية Tax Practice

٦ـ الإشاد التفصيلى السادس: الأنشطة المؤداة عبر حدود الدولة Cross Border Activities

٧ـ الإرشاد التفصيلى السابع : الدعاية Publicity

٨ـ الإرشاد التفصيلى الثامن : الاستقلال Independencce

٩ـ الإرشاد التفصيلى التاسع: الأتعاب والعمولات Fees and Commissions

١٠ ـ الإرشاد التفصيلى العاشر: الأنشطة التى تتعارض مع الممارسة العامة لمهنة المحاسبية. Activities Incompatible With- Practice of Public Accountancy

١١ـ الإرشاد التفصيلى الحادى عشر : أموال العميل Clients Monies

١٢ـ الإرشاد التفصيلى الثانى عشر : العلاقات مع الزملاء فى المجالات التطبيقية المحاسبة Relations With Other Professional Accountants in pubic Pratice

١٣ ـ الإرشاد التفصيلى الثالث عشر : الإعلان والحصول على العملاء Advertising and Solicitation

ومن دراسة الإرشادات الدولية للسلوك المهنى يستنتج الباحث مايلى:

١ـ أن هدف الاتحاد الدولى للمحاسبين من إصدار الدليل الأخلاقى هو التوحيد والتنسيق المهنى على المستوى الدولى وتوفير المرونة فى التطبيق وفقا للظروف الخاصة بكل دولة أو منظمة مهنية.

٢ـ أن الدستور الأخلاقى الدولى يتميز بمواكبته للتطورات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية ومراعاة الصالح العام لجمهور المهن وتحقيق التوازن بين مصالح كافة الأطراف ومراعاة صالح المهنة وكرامتها بالإضافة إلى أنه عام فى التطبيق حيث يتم تطبيقه على كافة المحاسبين المهنيين فى جميع المجالات التطبيقية فضلا عن الاهتمام بشخص المحاسب نفسه.

٣ـ تم عرض المفاهيم الأخلاقية على مستويين هما:

أ) مستوى المعايير أو المبادئ الأساسية وهى تتسم بالعمومية والثبات وهى تطبق على جميع أنواع المحاسبين فى جميع المجالات التطبيقية

ب) مستوى القواعد أو الإرشادات التفصيلية أو التطبيقية وهى ترتبط بالتطبيق وقابلة للتعديل ويتم تطبيقها على المحاسبين فى مجال الممارسة العامة للمهنة (المراجعة الخارجية).

٤ـ لم يتناول الدستور الأخلاقى كيفية توفير التأهيل المعنوى للعضو كما أنه لم يراعى فى بداية كل إرشاد من الإرشادات الأخلاقية تحديد مجال تطبيقه فضلا عن أنه تم التركيز على مجال الممارسة العامة للمهنة أى الراجعة الخارجية بينما كان يجب التركيز على جميع المجالات التطبيقية وتحديد قواعد أخلاقية عامة ثم تحديد الإرشادات التفصيلية لكل مجال تطبيقى من المجالات التطبيقية المختلفة حيث أن الاتحاد الدولى يضم فى عضويته محاسبين يعملون فى مجالات تطبيقية مختلفة.

٥ـ هناك اهتمام ببرامج فحص الجودة وبرامج التعليم المهنى المستمر لزيادة وتطوير الكفاءة المهنية.

٢/١: جهود أهم المنظمات المحاسبية الأخرى فى الخارج.

١/٢/١: جهود مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكى Aicpa

٢/٢/١: جهود مجمع المحاسبين بإنجلترا وويلزIcaew

ويرى الباحث أن التقسيم الصادر عن منظمة Aicpa ومنظمة Lcaew يتفقان إلى حد ما مع تقسيم الاتحاد الدولى للمحاسبين Ifac وأن الاتجاه فى هذه المنظمات المهنية هو شمول الالتزام بالمعايير الأخلاقية لكافة المحاسبيين فى جميع المجالات التطبيقية.

٣/١: جهود المنظمات المحاسبية فى مصر.

١/٣/١: جهود نقابة المحاسبين والمراجعين (حاليا شعبة المحاسبة والمراجعة بنقابة التجاريين) والتى أصدرت دستور مهنة المحاسبة والمراجعة فى أغسطس ١٩٥٨من عشرين مادة من خلال أربعة أبواب ولقد تناول موضوعات عديدة جزء منها يتعلق بأخلاقيات وسلوك المهنة وجزء آخر يتعلق بإجراءات المراجعة ومن ثم لايمكن اعتباره دستور أخلاقى مهنى متكامل فضلا عن أنه غير مواكب للمتغيرات المعاصرة ولم يتناول موضوعات أخلاقية مهمة مثل الموضوعية والاستقلال ولاسياسية تطبيق تلك المعايير والإجراءات التأديبية خاصة العقوبات فى حالة مخالفة قواعد السلوك المهنى.

٢/٣/١: جهود المعهد المصرى للمحاسبين والمراجعين:

● إن الميثاق الأخلاقى الصادر عن المعهد يتفق مع الاتجاهات الحديثة من حيث شمول التطبيق وعموميته لجميع المحاسبين فى كافة المجالات التطبيقية ويؤخذ على هذا الميثاق عدم أخذه ظروف وقيم المجتمع المصرى فى موائمة الميثاق الدولى الصادر من الاتحاد الدولى للمحاسبين بل تم الاكتفاء بنقله حرفيا فقط..

ويعتقد الباحث: أن عدم وجود معايير مهنية للفحص الضريبى وعلى وجه التخصيص معايير أو ميثاق للأخلاق المهنية يؤدى إلى العديد من الآثار السلبية على تطبيق التشريع الضريبى وعلى أداء وسلوكيات الفاحص الضريبى وعلى سلوكيات المولين مما يؤدى إلى فقد الثقة بين المصلحة ومموليها ومما يعوق تحقيق النظام الضريبى لأهدافه.

وأنه مما يؤكد أهمية الحاجة إلى المعايير المهنية خاصة إرشادات السلوك المهنى لتطوير الفحص الضريبى فى مصر مايلى:

● تطور أهمية البيانات المالية للمجتمع على المستويين المحلى والدولى.

● التطورات المهنية فى بيئة المحاسبة والمراجعة على المستويين المحلى والدولى

خاصة إصدار الاتحاد الدولى للمحاسبين معايير المحاسبة والمراجعة الدولية والدستور الأخلاقى الدولى والذى أعطى المنظمات المهنية الأعضاء به حرية مراعات الظروف المحلية الخاصة بكل منها عند وضع المعايير المهنية الملائمة لها.

● اتجاه البحوث والمجامع المهنية والممارسين للمهنة نحو تطوير قواعد وآداب وسلوك المهنة لمواجهة المسئولية المتزايدة للمحاسب المهنى أو الفاحص تجاه المجتمع

● إن وفاء المحاسب المهنى أو الفاحص بمسئوليته المهنية والتزامه بقواعد آداب وسلوك المهنة سوف يؤثر على تطبيق التشريع الضريبى وعلى أداء وسلوكيات الفاحص من حيث مدى ترشيد قرارات الفاحص وزيادة قدرته على حل المشاكل الخلقية ومن ثم رفع مستوى عنايته المهنية المبذولة وأيضاً على سلوكيات المولين عند التزامهم الضريبى مما يحقق المصداقية المهنية والثقة وأهداف النظام الضريبى المصرى

● ويؤكد أن هناك إمكانية فى تطبيق الإرشادات الدولية للسلوك المهنى بأن تقدم مساهمات فى ترشيد التطبيق الضريبى لهذه الإرشادات وزيادة فاعلية دور الفاحص الضريبى وتطوير المهام الموكولة إليه وتغيير الإطار التقليدى لنطاق فحصه ومراجعته إلى إطار أكثر تجاوبا مع المتغييرات المعاصرة.

المبحث الثانى

إطار محاسبى مقترح للإرشادات الدولية للسلوك المهنى الملائمة للفحص الضريبى فى مصر

تبين من الدراسة فى القسمين السابقين أن ثمة علاقة بين الفحص الضريبى والمراجعة من حيث ضرورة الالتزام بالمعايير المهنية وهى معايير المحاسبة والمراجعة وقواعد وآداب السلوك إلا أن هناك بعض القصور فى إعداد وصياغة معايير مهنية خاصة المبادئ والقواعد الأخلاقية أو الميثاق الأخلاقى الذى يجب على المحاسب المهنى أو مأمور الضرائب الالتزام به.

وفى ضوء المتغيرات البيئة المعاصرة في مهنة المحاسبة والمراجعة على المستويين الدولي والمحلى الأمر الذى يفرض ضرورة مسايرة هذه المتغيرات وذلك عن طريق تطوير الميثاق الأخلاقى المهنى ويمكن للبحث استنباط مقومات الإطار المحاسبى لإرشاد السلوك المهنى من الإرشادات الدولية السابق عرضها وبما يلائم البيئة المصرية وعلى وجه التخصيص فى التطبيق الضريبى

ويتمثل الإطار المقترح فى المجالات الآتية:

٢/١ تطوير تنظيم السياسة المحاسبية فى مصر:

(١) إن الهدف من إصدار الدليل الأخلاقى

ضرورة مراجعة التشريعات المنظمة لمهنة المحاسبة والمراجعة

المصرى هو.

أ- زيادة درجة الاتساق والتوحيد لمهنة المحاسبة فى مصر وبذلك يمكن تطبيق القواعد الأخلاقية على المحاسبين المهنيين فى كافة المجالات التطبيقية

ب - توفير المرونة فى التطبيق وفقاً للظروف السائدة فى المجتمع المصرى

(٢) إعادة النظر فى أسلوب تنظيم السياسة المحاسبية فى مصر ككل وبشكل يوحد مصادر الإصدارات المحاسبية الملزمة ويكفل تنظيم مختلف المزاولات بمعايير محاسبة ومراجعة وميثاق أخلاقى تنبثق من ظروف المجتمع المصرى وبحيث تصدر من جهاز متخصص فى بناء المعايير

(٣) ضرورة إعادة تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة فى مصر خاصة دستور مهنة المحاسبة والمراجعة الصادر فى أغسطس سنة ١٩٥٨ وإعادة مراجعة التشريعات المنظمة لمهنة المحاسبة والمراجعة خاصة القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ وتحقيق التنسيق بين المنظمات المهنية فى مصر وإنشاء الجهاز المتخصص لبناء المعايير المهنية وعلى رأسه مجمع المحاسبين والمراجعين المصرى مع تدعيمه تشريعياً وتكون لتوصياته قوة الالزام التشريعى للمحاسبين المهنيين

(٤) تطوير المحور التنظيمى لبناء معايير المحاسبة والمراجعة فى مصر من خلال التنظيمات التابعة لجميع المحاسبين والمراجعين المصرى وهى:

أ- لجنة إصدار معايير المحاسبة المصرية

ب - لجنة إصدار معايير المراجعة المصرية

ج - لجنة إصدار إرشادات السلوك المهنى المصرية

٢/٢ تطوير قواعد الميثاق المهنى الضريبى فى مصر:

كان للتطورات والمتغيرات البيئية المحيطة بالمحاسب المهنى فى مصر ضرورة لإعادة صياغة وبناء قواعد الميثاق المهنى والمعايير الأخلاقية فى جميع المجالات التطبيقية خاصة التطبيق الضريبى.

ولمسايرة الاتجاهات المعاصرة فى الدساتير الأخلاقية ولمراعاة ظروف المجتمع المصرى فإن أهم مقومات الإطار الأخلاقى المحاسبى المقترح فى التطبيق الضريبى تمثل فيما يلى:

٢/٢/١ مستوى الأهداف العامة للمبادئ الأخلاقية:

لقد كان للفكر الإسلامى دور الريادة فى توفير المبادئ الأخلاقية المهنية الأساسية للمحاسب المهنى فالمعايير المهنية هى أول وسائل التطبيق العملى.

ولقد حددت المواثيق الأخلاقية الدولية الأهداف العامة لمهنة المحاسبة فى المصداقية المهنية، جودة الخدمات، والثقة

وفى التطبيق الضريبى أهم الأهداف العامة للمبادئ الأخلاقية هى:

(١) توافر الانضباط أو الالتزام الذاتى لمأمور الضرائب من خلال تقوى الله سبحانه وتعالى وحسن الخلق والتنمية المهنية الأخلاقية

(٢) المحافظة على كرامة المهنة وسمعتها بمراعاة حسن السلوك وعلاقات الزمالة المهنية والتميز المهنى.

(٣) مراعاة الصالح العام لجمهور المولين بالمحافظة على المصداقية المهنية، جودة الأعمال الضريبية وثقة المولين بها

(٤) مراعاة صالح الإدارة الضريبية بتحقيق أهدافها وخططها وبما لايخل بتوازن المصالح بين كرامة المهنة وسمعتها، المولين، والإدارة الضريبية ومراعاة توحيد الممارسات المحاسبية فى التطبيق الضريبى

٢/٢/٢. مستوى المبادئ الأساسية لأخلاقيات الفحص الضريبى:

وتشمل ستة مبادئ على النحو التالى :

(١) الأمانة والنزاهة

يجب أن يكون المأمور الفاحص أمينا ونزيها فى أداء عمله المهنى.

(٢) الموضوعية:

يجب أن يكون المأمور عادلا غير متحيز لايتأثر بالآخرين.

(٣) الكفاءة المهنية والعناية الواجبة:

يجب أن يتمتع المأمور بمستوى ملائم من الكفاءة وأن يعتذر عن قبول أى عمل ليس لديه الكفاءة للقيام به وعند قبوله للقيام بأى عمل يجب أن يؤديه بالعناية الواجبة مع مراعاة التنمية المهنية بما يواكب أحدث التطورات.

(٤) السرية:

يجب على المأمور احترام سرية المعلومات التى يحصل عليها من خلال أدائه لعمله المهنى

(٥) السلوك المهنى:

على المأمور أداء عمله بما يتسق مع المكانة المرموقة للمهنة وأن يبتعد عن أى عمل أو سلوك يسئ إلي كرامة المهنة وسمعتها وأن يراعى الالتزام بالسلوك المهنى الملائم والخلق الحسن فى جميع العلاقات المهنية مع زملاء المهنة ومرؤسيه أو العملاء أو أصحاب الأعمال والجمهور بصفة عامة بما يحقق التميز المهنى لمأمورى الضرائب.

(٦) المعايير الفنية :

يجب على مأمور الفحص القيام بعمله

المهنى وفقاً للمعايير الفنية والمهنية وبعناية ومهارة وفقاً لمعايير المحاسبة والمراجعة المتعارف عليها محلياً وإرشادات السلوك المهنى وذلك وفقاً لما تحدده التشريعات والمنظمة المهنية المختصة بالمعايير.

ويعتقد الباحث أن المبادئ الأساسية ينبغى أن يكون لها صفة العمومية فى التطبيق على جميع فئات المحاسبين فى جميع المجالات التطبيقية وعلى وجه التخصيص فى مجال الفحص الضريبى

٢/٢/٣ مستوى الإرشادات السلوكية التفصيلية

وهى ترتبط بالتطبيق العملى للمبادئ الأساسية ويعتقد الباحث أن هذه الإرشادات السلوكية التطبيقية لها صفة الخصوصية لكل مجال من مجالات المحاسبية السلوكية سواء فى المراجعة الخارجية أو فى المراجعة الداخلية أو فى المراجعة بالجهاز الإدارى للدولة بالإضافة إلى وجود بعض الإرشادات العامة أو المشاركة فيما بينها

ويحاول الباحث تحديد الإرشادات السلوكية التطبيقية فى مجال الفحص الضريبى بإعتباره عملية مراجعة بغرض خاص ولارتباطه مع مجال المراجعة الخارجية وتتمثل هذه الإرشادات فيما يلى

(١) الإرشاد التفصيلى الأول:

الموضوعية: ويتطلب هذا الإرشاد:

أ ـ مراعاة العدالة وعدم التحيز لأى من الأطراف المتأثرة بعمل الفاحص

ب ـ إلتزام العقلانية والتحرر من التبعية لأحد الأطراف وعدم ترجيح مصلحة طرف على آخر أى التحرر من تعارض المصالح والتزام الحق فى القول والعمل.

(ج) قياس الدخل الخاضع للضريبة بطريقة تحقق العدالة وتبتعد عن التحيز والمغالاة والتقديرات الشخصية.

(د) توافر الموضوعية فى الفاحص الضريبى حتى تتحقق الموضوعية فى القياس والثقة فى البيانات المالية.

(هـ) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ الموضوعية.

(٢) الإرشاد التفصيلى الثانى:

حل التعارضات الأخلاقية المهنية:

ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) التزام المأمور الفاحص، الأمانة والموضوعية وعدم التحيز أو التبعية فى آرائه وأحكامه لأى من أطراف التعامل، خاصة فى المواقف التالية:

- وجود ضغوط من المديرين أو علاقات أسرية أو مصالح شخصية.
- التصرف بصورة لا تتفق مع التشريع الضريبى أو المعايير المهنية.

(ب) تجنب وجود مصالح شخصية أو علاقات أسرية للمأمور فى المنشآت التى يقوم بالتحاسب الضريبى لها، والتزام الاستقامة الشخصية.

(ج) التصرف فى حالة وجود مخالفات أخلاقية بين المأمور والإدارة الضريبية التى يعمل بها، فعليه ألا يتغاضى عن ذلك، وإنما يتصرف فى ضوء الخطوات التالية:

- اتباع السياسات الرسمية المعمول بها بالإدارة الضريبية لحل هذه التعارضات.
- فى حالة عدم كفاية سياسات الإدارة الضريبية، على المأمور مناقشة هذه المشاكل مع الرئيس المباشر له، إلا إذا كان هذا الرئيس متورطا فيها.
- إذا لم يتحقق حل سليم لهذه المشاكل، فعلى المأمور اللجوء إلى المستوى الإدارى التالى، ثم رئيس المنطقة الضريبية، ثم المستوى التالى الأعلى رئيس المصلحة.

(د) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ الموضوعية والنزاهة.

٣ ـ الإرشاد التفصيلى الثالث:

الكفاءة المهنية:

ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) عدم قيام المأمور الفاحص بأى مهمة إلا إذا كان لديه الكفاءة والقدرة على القيام بها، وعليه عند الحاجة اللجوء للخبراء والمتخصصين.

(ب) اكتساب الكفاءة المهنية، وترتبط بكفاية التأهيل العلمى والعملى للفاحص.

(ج) المحافظة على الكفاءة المهنية، وترتبط بتطوير الأداء المهنى وتحقيق التميز المهنى من خلال:

- تخطيط الأنشطة المهنية وتقسيم الأعمال على المساعدين بكفاءة، وتوجيههم ومتابعتهم، والدقة والإتقان فى الأداء.
- الحصول على أدلة الإثبات الملائمة والاعتماد عليها فى إصدار التقارير والأحكام المهنية.
- الدراية المستمرة بالتطورات المحاسبية على المستويين الدولى والمحلى، والتعليم والتدريب المهنى المستمر، وتبنى برامج للرقابة على جودة الأداء المهنى.
- الالتزام بالمعايير الفنية والمهنية والقوانين وأنظمة العمل.
- يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ الكفاءة المهنية والعناية الواجبة.

٤ ـ الإرشاد التفصيلى الرابع:

السرية :

ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) على المأمور الفاحص المحافظة على سرية المعلومات التى تتاح له أو لمساعديه من خلال أدائهم لمهامهم وعدم استخدامها لتحقيق مصالح شخصية، وذلك بما لا يتعارض مع المتطلبات القانونية والمهنية، كما أن على مأمورى الضرائب أن يكونوا محلا لثقة الممولين بصفة مستمرة.

(ب) الصدق والإفصاح المحاسبى الضريبى، بالالتزام بعرض الحقائق بتقارير الفحص وإظهار أى أخطاء تؤثر على أمانة الدفاتر المحاسبية والإقرارات الضريبية ونظاميتها وذلك بأمانة وعدالة وصدق والاعتدال فى التقديرات الشخصية.

(ج) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ السرية والنزاهة.

٥ ـ الإرشاد التفصيلى الخامس:

الاستقلال :

ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) توافر الاستقلال الذهنى أو الفكرى للفاحص، فيجب أن يتوافر فى الفاحص الاستقلال فى الحقيقة أو الواقع يعتمد على ضميره المهنى فى الوفاء بمسئولياته وتجنب تعارض المصالح ويرتبط ذلك بالإعداد والتكوين المعنوى والأخلاقى للفاحص، والذى يتحقق من خلال برامج الإعداد والتعليم الأخلاقى المستمر والالتزام بتقوى الله.

(ب) سلوك الحياد والتمسك بالحق ومراعاة العدالة وعدم التحيز لأى من الأطراف المتأثرة بعمل الفاحص عند إعداد تقارير الفحص والتقدير، وأداء العمل المحاسبى الضريبى بطريقة موضوعية، وعدم الاعتماد على افتراضات غير حقيقية، أو حقائق غير كاملة، والإفصاح المحاسبى الضريبى عن المعلومات المحاسبية لمستخدميها بعدالة وموضوعية.

(ج) سلوك الفاحص فى حسن معاملة الممولين وافتراض الأمانة فى كل ممول، وسلوك التعاون فى الرد على استفساراتهم وشرح واجباتهم وحقوقهم وإمدادهم ببعض الكتيبات والمنشورات المجانية التى توضح لهم ذلك، لدعم الثقة بين المصلحة ومموليها.

(د) يجب أن يكون لشعب الفحص الضريبى مكانة هامة فى الهيكل التنظيمى بمصلحة الضرائب، وأن تكون تبعيتها لسلطة عليا ولتكن الإدارة العامة للفحص الضريبى لتوفير بعض مقومات الاستقلال الظاهرى لمأمورى الفحص لإبداء رأيهم بموضوعية ونزاهة وعدالة.

(هـ) عدم وجود مصلحة مالية أو علاقات شخصية أو أسرية للفاحص مع العملاء أو فى الأنشطة التى يراجعها.

(و) عدم قبول الفاحص للسلع والخدمات المجانية من العملاء.

(ز) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ الموضوعية والاستقلال.

(٦) الإرشاد التفصيلى السادس:

الأتعاب والعمولات: ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) أن تكون الأتعاب انعكاسا عادلا للعمل الذى يتم تأديته، وبمراعاة ما يلى:

- مستوى المهارة والمعرفة والتدريب والخبرة المطلوبة لأداء العمل المهنى.
- الوقت اللازم لأداء المهام المطلوبة.

● درجة المخاطرة والمسئولية التى يتضمنها العمل.
(ب) تجنب الأتعاب الشرطية أو المحددة كنسبة مئوية من العائد أو النتائج. أى يجب تحديد أجور وأتعاب الفاحص الضريبى على أسس موضوعية.
(ج) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأى السلوك المهنى والموضوعية والاستقلال.

٧ - الإرشاد التفصيلى السابع:
الأنشطة التى تتعارض مع الممارسة العامة لمهنة المحاسبة والفحص الضريبى:
ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) تجنب الأعمال والسلوكيات التى تسىء إلى مهنة المحاسبة والفحص الضريبى، أو تضعف الثقة بها، أو تسىء إلى دورها فى المجتمع، أو إلى المنظمات المهنية المحاسبية ، وكذلك تجنب الأعمال التى تسىء إلى صالح الممولين الذين يقوم الفاحص بفحص حساباتهم.
(ب) الالتزام بحسن الخلق، والسماحة والتعاون فى جميع المعاملات.
(ج) يعتبر الإرشاد تطبيقا لمبدأ السلوك المهنى.

٨ - الإرشاد التفصيلى الثامن:
العلاقات مع الزملاء فى المجالات التطبيقية المحاسبية: ويتطلب هذا الإرشاد:

(أ) مراعاة علاقات العمل والزمالة، والابتعاد عن كل ما يسىء إلى زملاء المهنة، كذلك تنظيم وتنسيق المواقف بين الزملاء الفاحصين عند تغيير الاختصاصات.
(ب) مراعاة علاقات العمل والزمالة بين الرؤساء والمرؤوسين.
(ج) يعتبر الإرشاد تطبيقا للمبادىء الأساسية للسلوك المهنى والأمانة والكفاءة المهنية والسرية.

٣/٢ - مقومات تطبيق وتدعيم مقتضيات القواعد الأخلاقية المهنية:

١ - تدعيم الالتزام الأخلاقى لمأمور الضرائب من خلال:
(أ) الاهتمام بالتكوين الذاتى والمعنوى له.
(ب) وضع برامج للتدريب والتعليم الأخلاقى المستمر وتدعيم مفهوم التقوى.
٢ - تدعيم المعايير والمبادىء المهنية بواسطة أعضاء المهنة والرأى العام.
٣ - التدعيم المهنى من خلال المنظمات المهنية المحاسبية فى المجلات التالية:
(أ) توفير الحماية والتدعيم لأعضائها عند تعرضهم لأى ضغوط أخلاقية.
(ب) توفير البرامج التدريبية التعليمية الأخلاقية، وبرامج بفحص جودة الأداء المهنى لمأمورى الضرائب، من خلال لجان مختصة لإرشادهم وتوجيههم.
(ج) إصدار كتيبات إرشادية دورية لمواجهة المشاكل الأخلاقية.
٤ - الإجراءات التأديبية والعقوبات عند مخالفة معايير ومبادىء الميثاق الأخلاقى مع ضرورة وجود نظام للجان التأديبية ولجان الاستئناف بما يحقق العدالة لمأمورى الضرائب بالإدارة الضريبية المصرية.

ومن ثم كان للإرشادات الدولية للسلوك المهنى دورا هاما فى التأثير على تطوير الميثاق المهنى للفحص الضريبى كعملية مراجعة بغرض خاص فى مصر.

خلاصة البحث ونتائجه وتوصياته

خلاصة البحث:

بصفة عامة يتأثر الفحص الضريبى كجانب تطبيقى للمحاسبة الضريبية وكعملية مراجعة بغرض تحديد الوعاء الضريبى وكمهنة مرتبطة بأية تطورات فى المجتمع، بما يتطلبه واقع التحديات الشديدة المحلية والدولية من ضرورة التطوير بما يتناسب مع طبيعته الوظيفية وأيضا بما يطرأ من تطورات فى المفاهيم والمداخل فى العلوم الأخرى.

وتتلخص مشكلة البحث أساسا فى أن إصلاح النظام الضريبى فى مصر يكفله تحسن الإدارة المالية، والذى يفرض على إدارات الفحص الضريبى ضرورة الخروج من دورها التقليدى، والتحول إلى الالتزام بمعايير وقواعد وآداب السلوك المهنى كميثاق مهنى للفحص الضريبى، يحكم سلوك وتصرفات المستويات الإدارية والعاملين بها.

النتائج :

١ - هناك علاقة تأثيرية متبادلة بين المناخ الأخلاقى السائد فى منظمات الأعمال، وأخلاقيات وسلوكيات الفحص الضريبى، فالفاحص يتعامل مع المنظمة من خلال الاستفسارات والمصادقات أثناء جمعه لأدلة الإثبات، ومدى إجراءات المراجعة والفحص فى ضوء تقييمه لنظام المراقبة الداخلية بالمنظمة والذى يرتبط بالمستوى الأخلاقى فى المنظمة، ومدى أمانة الإقرارات الضريبية والمستندات والدفاتر والسجلات المحاسبية، والفاحص يمكنه التأثير على سلوكيات المنظمة من خلال الالتزام بالسلوكيات والأخلاقيات المهنية.

٢ - إن قواعد وآداب السلوك المهنى، تمثل المسئوليات المهنية والأخلاقية التى يجب أن يلتزم بها الفاحص الضريبى حتى يمكنه تأدية عمله بدرجة عالية من الجودة، والتى يجب الالتزام بها تجاه الأطراف ذات العلاقة بالمهنة، بالتمسك بها حفاظا على كرامة المهنة وأعضائها. إن أهمية قواعد وآداب السلوك المهنى، تبرز من أهمية تقديم دليل لمزاولى المهنة فى المراجعة والفحص الضريبى.

٣ - إن هناك ارتباط وثيق بين الفحص الضريبى كعملية مراجعة بغرض خاص، والمراجعة، وقواعد وآداب السلوك المهنى التى يجب على الفاحص الضريبى الالتزام بها عند تأدية مهامه ومسئولياته، فى ضوء المتغيرات البيئية الدولية والمحلية المعاصرة.

٤ - تم دراسة وتقييم المواثيق الأخلاقية الصادرة عن أهم المنظمات المهنية الدولية والمحلية، وخلص الباحث إلى النتائج التالية:

(أ) إن الاتجاه الحديث للمنظمات المهنية، أن يتم عرض المبادىء الأخلاقية على مستويين، مستوى المعايير أو المبادىء الأساسية وهى تتسم بالعمومية والثبات، ومستوى الإرشادات التطبيقية وهى ترتبط بالتطبيق وقابلة للتعديل وتخص فئة من المحاسبين دون الفئات الأخرى، كالتالى:

مستوى المبادىء الأساسية:
وتشمل ستة مبادىء هى: الأمانة والنزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، السرية، السلوك المهنى، المعايير الفنية.

مستوى الإرشادات التفصيلية:
وتتضمن ثلاثة عشر إرشادا بصورة تفصيلية خصص لكل منها قسما مستقلا وهى:
الموضوعية، حل التعارضات الأخلاقية المهنية، الكفاءة المهنية، السرية، مزاولة الخدمات الضريبية، الأنشطة المؤداة عبر حدود الدولة، الدعاية، الاستقلال، الأتعاب والعمولات، الأنشطة التى تتعارض مع الممارسة العامة لمهنة المحاسبة، أموال العميل، العلاقات مع الزملاء فى المجالات التطبيقية المحاسبية، الإعلان والحصول على العملاء.

(ب) إن الميثاق المهنى الدولى يتميز بمراعاة الصالح العام لجمهور المهنة وتحقيق التوازن بين مصالح كافة الأطراف ومراعاة صالح المهنة وكرامتها والاهتمام بشخص المحاسب نفسه وببرامج فحص الجودة والتعليم المهنى المستقر، إلا أنه لم يتناول كيفية توفير التأهيل المعنوى للعضو، ولم يراع فى بداية كل إرشاد تحديد مجال تطبيقه، فضلا عن التركيز على مجال المراجعة الخارجية دون المجالات التطبيقية الأخرى.

(ج) إن المعايير السلوكية الواردة بدستور مهنة المحاسبة والمراجعة، لم تتناول معايير سلوكية هامة مثل الاستقلال والموضوعية، وأيضا الإجراءات التأديبية والعقوبات فى حالة المخالفة، فضلا عن عدم مواكبته للاتجاهات المعاصرة للمنظمات المهنية فى أن يتم عرض المبادىء الأخلاقية

على مستويين هما مستوى المبادىء الأساسية، ومستوى الإرشادات التفصيلية.

(د) إن الميثاق المهنى الصادر عن المعهد المصرى للمحاسبين والمراجعين، تم إعداده بما يتفق والإرشادات الدولية للسلوك المهنى دون مراعاة ما يتمشى مع الواقع المصرى، فضلا عن أن اللجنة الدائمة لمعايير المحاسبة والمراجعة وقواعد السلوك المهنى المرتبطة بهما المُشكلة بالقرار الوزارى رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٩٧ لم تقم بإصدار قواعد السلوك المهنى.

(هـ) إن التشريع الضريبى أو منشورات مصلحة الضرائب، لم تتضمن إطار فكرى متكامل لمعايير وقواعد السلوك المهنى، مما يؤدى إلى بعض الآثار السلبية على تطبيق التشريع الضريبى وعلى سلوكيات الفحص الضريبى والممولين.

(و) هناك أهمية للحاجة إلى إرشادات السلوك المهنى كمدخل لتطوير الفحص الضريبى.

التوصيات:

١ ـ الاهتمام بالمناخ الأخلاقى السائد فى منظمات الأعمال والفحص الضريبى من خلال:

(أ) تنمية الوعى الضريبى فى منظمات الأعمال من خلال وسائل الإعلام المختلفة، حتى لا يؤثر بصورة سلبية على الالتزام الأخلاقى لمأمورى الفحص.

(ب) تنمية التكوين الذاتى لمأمورى الفحص، من خلال الاهتمام بكفاية التأهيل العلمى والعملى لهم، وبرامج التعليم المهنى المستمر، وبرامج التعليم الأخلاقى.

٢ ـ تطوير تنظيم السياسة المحاسبية فى مصر، بحيث تلائم توجهات المرحلة الحالية من إصلاح اقتصادى والنمو السريع لأسواق المال العالمية والتكتلات الاقتصادية، وصدور المعايير المهنية الدولية.

٣ ـ صياغة قواعد الميثاق المهنى الضريبى فى مصر، من خلال:

(أ) مستوى الأهداف العامة للمبادىء الأخلاقية، وأهمها توفير الالتزام الذاتى لمأمور الضرائب، المحافظة على كرامة المهنة وسمعتها، ومراعاة الصالح العام لجمهور الممولين وصالح الإدارة الضريبية.

(ب) مستوى المبادىء الأساسية للسلوك المهنى للفحص الضريبى، وتشمل ستة مبادىء أساسية هى: الأمانة والنزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، السرية، السلوك المهنى، والمعايير الفنية.

(ج) مستوى الإرشادات التفصيلية للفحص الضريبى، وتشمل ثمان إرشادات هى: الموضوعية فى قياس الدخل الضريبى وفى شخصية الفاحص، حل التعارضات الأخلاقية المهنية، الكفاءة المهنية، السرية، الاستقلال الذهنى أو الفكرى للفاحص، الاتعاب والعمولات، الأنشطة التى تتعارض مع الممارسة العامة لمهنة الفحص الضريبى، العلاقات مع الزملاء فى المجالات التطبيقية المحاسبية.

٤ ـ ضرورة توافر مقومات تطبيق وتدعيم مقتضيات القواعد الأخلاقية المهنية، من خلال تدعيم الالتزام الذاتى الأخلاقى لمأمور الضرائب، تدعيم المعايير المهنية بواسطة أعضاء المهنة والرأى العام، التدعيم المهنى من خلال المنظمات المهنية بتوفير الحماية لأعضائها والبرامج التدريبية التعليمية الأخلاقية وبرامج لفحص جودة الأداء المهنى لمأمورى الضرائب، الإجراءات التأديبية والعقوبات عند مخالفة الميثاق المهنى.

الهوامش والمراجع

راجع تفصيلا:

١ ـ د. رابح رتيب بسطا، الممول والإدارة الضريبية (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩١)، ص١٣٣ـ١٤٨.

٢ ـ د.زكريا محمد بيومى، «إصلاح الإدارة الضريبية أحد الركائز الأساسية لتحسين مناخ الاستثمار، دراسة تحليلية مقارنة المؤتمر الضريبى الثامن، الأنظمة الضريبية وسياسات الاستثمار فى أفريقيا، وزارة المالية، مصلحة الضرائب، القاهرة، ٢ـ٥ ديسمبر ١٩٩٦، ص٥ـ٧.

راجع تفصيلا:

٢ ـ مصطفى عبدالعزيز شاهين، «دور المعايير الدولية للمراجعة فى تطوير الفحص الضريبى بالتطبيق على شركات الاستثمار فى مصر»، رسالة دكتوراة فى المحاسبة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس ١٩٩٨، ص د ـ ى.

٢ ـ أحمد عبدالفتاح محمد، «الإطار العام لمعايير الفحص الضريبى فى مصر، دراسة نظرية تطبيقية مع المقارنة بالفكر الإسلامى، رسالة دكتوراة فى المحاسبة كلية التجارة، جامعة الأزهر، ١٩٩٥، ص٥٣.

٣ ـ د.عصام مرعى، أدلة التدقيق الدولية، اتحاد المحاسبين الدولى، تعريب د.عصام مرعى، تقديم مجموعة سابا وشركاهم (الطبعة الثانية، الرياض: مطابع رغدان، ديسمبر ١٩٨٩)، ص١٥.

٤ ـ د.أحمد شوقى، «الحاجة إلى تطوير دستور مهنة المحاسبة والمراجعة فى مصر ليلائم آداب وسلوكيات المهنة فى ضوء التحديات الدولية المعاصرة»، المؤتمر العلمى الثانى للمحاسبين المصريين، الجمعية العلمية للمحاسبة والنظم والمراجعة، القاهرة ٢٤,٢٥ أبريل١٩٩٣، ص١٠.

5 - The International Federation of Accountants, IFAC, Guidelines on Ethics for Professional Accountants (july 1990)

٦ ـ د.أحمد شوقى، مرجع سابق، ص١٥.

7 - IFAC, Guidelines on Ethics,OP.cit. P. 12-1-54

22 - IFAC, Statement of Policy on Implementation and Enforce ment of Ethical Requirements

25 - The American Institute of Certified Public Accountants, AICPA, Committee on International Relations , Professional Ac- P.i. countigin35 Countries Alcpa (١٩٦٤).

26- George D. Anderson thAnderson Committee: Restructuring Professional Standards Journal of countancy , may ١٩٨٧.P. ٧٧,

26- the Instiute of Chartered Accountants in England and wales icaew, New Guide to professional Ethics - Accountancy, march, ١٩٩٢

٢٧ـ نقابة المحاسبين والمراجعين دستور مهنة المحاسبة والمراجعة الصادر فى سنة ١٩٥٨

٢٨ـ المعهد المصرى للمحاسبين والمراجعين مشروع ميثاق آداب وسلوكيات مهنة المحاسبة جمهورية مصر العربية مؤتمر آداب وسلوكيات مهنة المحاسبة القاهرة ١٨ فبراير ١٩٩٣ م.

٢٩ ـ المادة رقم ١٠٠ من القانون رقم ١٥٧ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم ١٨٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن الضريبة الموحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على أرباح شركات الأموال

٣٠ ـ مصلحة الضرائب الإدارة المركزية للتدريب ضرائب الدخل (الجزء الثانى القاهرة ١٩٩٦)، ص ١٤٥

٣١ ـ أحمد عبد الفتاح محمد مرجع سابق ، ص ٢٩، ٤٩,٣٨ ـ ٥٨

٣٢ ـ مصطفى عبد العزيز شاهين دور المعايير الدولية للمراجعة فى تطوير الفحص الضريبى مرجع سابق، ص و ـ ى.

٣٣ ـ مصطفى عبدالعزيز شاهين، أثر المعايير الدولية للمراجعة على فاعلية الإفصاح المحاسبى الضريبى، مجلة التشريع المالى والضريبى (العدد ٣٠٣، مايو ـ يونية ١٩٩٦)، ص٤٤

٣٤ ـ عبدالوهاب عبده حسن غانم، «تطوير التقارير المالية لزيادة فعالية الإفصاح للمحاسبة والمراجعة على النطاق الدولى «رسالة دكتوراة فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس ١٩٨٧، ص ٢٦٠ـ٢٦٢.

مشاكل مصر الإجتماعية وآثارها على الأمن القومى



إعداد : صابر مهتدى حسن عمارة
باحث بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

■ الأمن القومي هو حماية كيان الدولة من التهديدات الداخلية والخارجية بهدف تهيئة الظروف الملائمة لتحقيق التنمية فى المجالات المختلفة بما يكفل تحقيق الرفاهية والرقى والإزدهار للشعب وتتعرض مصر لكثير من التهديدات والتحديات التى تؤثر على الأمن القومى المصرى فى كثير من المجالات السياسية والاقتصادية والعسكرية والاجتماعية والثقافية وغيرها من المجالات التى تؤثر ويتأثر بها المواطن المصرى وخاصة المجال الإجتماعي حيث يتعرض لمشاكل جمة يمكن إن تؤثر على الأمن العام وبالتالي على الأمن القومي ومن أهم هذه المشكلات من وجهة نظر الباحث لما لها من تداعيات هامة تمس معظم الأسر المصرية وتؤثر بشكل مباشر على الأمن القومي (البطالة ، سلبيات التعليم ، المخدرات ، الفساد والرشوة) .

■ تؤدى البطالة بوجه عام لأزمات إقتصادية لها تداعيات إجتماعية جوهرية تمس قطاعات كبيرة من الشعب ، وهى تعنى عدم وجود فرص عمل لمن هو قادر على العمل ، وقد تعنى وجود كثافة عمالية تزيد عن معدلات العمل الفعلية وقد زادت مشكلة البطالة بمصر فى الآونة الأخيرة نظراً للمتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية التى تمر وتشهدها المنطقة بأكملها ، ولا شك إن إرتفاع نسبة البطالة بنسب واضحة يشكل قنبلة موقوتة تهيئ مناخاً صالحاً للإضطرابات الداخلية وإجتذاب مراحل عمرية حرجة لدعم أنشطة معادية أو تجارة فى أعضاء بشرية أو عمالة أطفال أو جريمة منظمة أو تخابر أو تهريب ، وإن التوزيع العادل لثمار التنمية فى الدولة يحقق الرضا الإجتماعى بين المواطنين ، حيث أن ثقافة إنكار الذات من العناصر الهامة للنهوض بالتنمية لرفع مستوى المعيشة لأفراد المجتمع والنهوض بالتنمية الاقتصادية .

■ تعتبر مشكلة التعليم فى مصر من المشاكل الاجتماعية الهامة التى لها تداعيات خطيرة ومؤثرة على الامن القومى ، حيث أن التعليم هو نهضة الشعوب وسبب تقدمها وان التعليم قوة مؤثرة فى اعداد الفرد وتوجيه الجماعة ، ويشمل كل المجالات حيث ان استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التعليم قد احدث ثورة هائلة فى تغيير المفاهيم القديمة للتعليم بما يتلائم مع روح العصر ، و تؤثر مشاكل التعليم فى مصر على كيان الدولة بالكامل نظراً لأن العلم والتعليم من أساسيات تقدم أى دولة ، وأن فشل العملية التعليمية فى إيجاد خط ثابت وفعال لتقدم العملية التعليمية أصبح من المشاكل التى تؤرق الدولة وتسعى بكل الوسائل لإيجاد الحلول المناسبة لإصلاح العملية التعليمية .

■ انتشار ظاهرة تعاطى المخدرات بين قطاعات من الشعب المختلفة بأختلاف مستوياتهم الفكرية والثقافية ومستوياتهم المالية والاجتماعية يشكل خطرا يهدد امن الوطن والمواطن ، وان المخدرات من المشاكل التى تؤرق المجتمع المصرى بل والمجتمع الدولى ، إلا أن أهتمام الدولة بهذه المشكلة من خلال أهتمامها بتنمية المجتمع لما تشكله هذه الآفة من سلبيات خطيرة على الأمن القومى المصرى ، ونظرا لانتشار ظاهرة تعاطى المخدرات بين قطاع كبير من الشباب وخاصة شباب الجامعات وبعض من القوى العاملة المنتجة مما يؤثر على مستقبل التنمية ، كذلك تستنزف المخدرات جزء كبير من موارد الدولة من العملات الاجنبية التى قد تساهم تمويل المشروعات التى يحتاجها المجتمع فى النهوض بالتنمية وتساعد الدولة فى المحافظة على استقرارها الاقتصادى .

■ الفساد والرشوة من المشاكل التى يعانى منها كثير من المجتمعات ، ولقد تفاقمت وإنتشرت ظاهرة الفساد والرشوة فى بعض القطاعات من مجتمعنا بطريقة تحتاج إلى وقفة حازمة للحد من هذا الظاهرة التى تنتشر بصورة واضحة ، وخاصة بعض العاملين بالقطاع الحكومي والأعمال العام من الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور ، ولا شك إن القضاء على هذه الظاهرة لابد أن تتكاتف كافة أجهزة الدولة بإتخاذ التدابير اللازمة والحازمة والفاعلة للقضاء عليها وليس الحد منها وبث الثقة فى التعاملات مع الحكومة ، من هذا المنظور أستعرض الباحث تطورات واسباب المشكلات الاجتماعية محل البحث ووضع الحلول المناسبة للقضاء عليها والحد من اثارها على الامن القومى .

■ **أهمية البحث** : ترجع أهمية البحث إلى خطورة المشاكل الإجتماعية موضوع الدراسة نظراً للمتغيرات الإجتماعية السريعة والمتلاحقة بالمجتمع والتغيرات فى السلوك العام للمواطنين ، التى سهلت ظهور وإنتشار اهم مشاكل مصر الاجتماعية ، للتعرف على نشأتها وتطوراتها وأنسب الطرق لمواجهتها للحد من أثارها على الامن القومى .

■ **أهداف البحث** : أ – تحديد أهم المشاكل الإجتماعية من حيث طبيعة نشأتها وأسبابها .

ب – بيان آثار أهم المشاكل الإجتماعية على الأمن القومى .

جـ – عرض لأفضل الأساليب المقترحة لمواجهة أهم المشاكل الإجتماعية .

■ **منهج البحث** : تعد هذه الدراسة وصفية تحليلية إستعان فيها الباحث بالعديد من المناهج لتحقيق أهداف البحث والتى منها الآتى :

أ – المنهج التاريخى بغرض التعرف على نشأة وتطورات أهم المشكلات الإجتماعية

ب – المنهج الوصفى لوصف وتشخيص موضوع الدراسة من مختلف جوانبه وكافة أبعاده .

جـ – المنهج الإستنباطى بغرض تحديد أنسب أسلوب لمواجهة أهم مشاكل مصر الاجتماعية والحد من اثارها على الامن القومى .

■ **تساؤلات البحث** : ورد فى ذهن الباحث عدد من الإستفسارات والتساؤلات التى أثارتها مشاكل البحث كما يلى :

أ – ما هى أهم المشاكل الإجتماعية المؤثرة على الأمن القومى ؟

ب – كيف تطورت أهم مشاكل مصر الاجتماعية ؟

جـ – ما هى أسباب المشاكل الإجتماعية محل الدراسة فى مصر ؟

د – كيف تؤثر المشاكل الإجتماعية على الأمن القومى ؟

هـ – ما هو أنسب أسلوب لمواجهة المشاكل الإجتماعية والقضاء عليها للحد من آثارها ؟

■ **الأدوات المستخدمة فى الدراسة** :

أ – عدد من المراجع العلمية والإصدارات المختلفة حول موضوع البحث .

ب – بعض الدراسات والبحوث السابقة التى أعدت فى نفس المجال .

جـ – متابعة الصحف والمجلات وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) للإطلاع

على أحدث الإصدارات للموضوعات ذات الصلة بالبحث .

د – بعض الدراسات وأبحاث الزمالة السابقة .

■ الجديد الذى يقدمه البحث :

لتعظيم الإستفادة من البحث أضاف الباحث بعض المستحدثات الجديدة منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلى :

أ – الوقوف على أبعاد مشاكل ذات حساسية خاصة للمواطن تؤثر فيه ويتأثر بها ولها تداعيات هامة على الأمن القومى المصرى .

ب – وضع مقترحات لأنسب الوسائل والأساليب التى من خلالها يمكن مواجهة هذه المشاكل والحد من آثارها الإجتماعية على الأمن القومى .

■ الصعوبات التى واجهت الباحث :

من أهم الصعوبات عدم توافر المصادر والإحصاءات والبيانات المحدثة ، مما إستلزم وقتا طويلاً فى الوصول إلى أحدث البيانات ، بالإضافة إلى تشابك المشاكل الإجتماعية وتشابهها ، مما يستلزم ذلك دراسة كل مشكلة على حدا ومدى تأثيرها على باقى المشاكل الأخرى ، وقد تغلب الباحث على هذه الصعوبات بكثرة البحث لتوحيد المفاهيم وتحديث البيانات وتبسيط العرض بما يتفق مع الرؤيا المستقبلية لمواجهة هذه المشاكل .

■ محتويات البحث : أ – الفصل الأول : أهم المشاكل الإجتماعية فى مصر .

(١) **المبحث الأول :**
تطور مشكلة البطالة فى مصر .

(٢) **المبحث الثانى :**
تطور مشكلة التعليم فى مصر .

(٣) **المبحث الثالث :**
تطور مشكلتى المخدرات والفساد والرشوة فى مصر .

(٤) **خلاصة الفصل الأول .**

ب – الفصل الثانى : آثار مشاكل مصر الإجتماعية على الأمن القومى .

(١) **المبحث الرابع :**
آثار مشكلة البطالة على الأمن القومى المصرى .

(٢) **المبحث الخامس :**
آثار مشكلة التعليم على الأمن القومى المصرى .

(٣) **المبحث السادس :**
آثار مشكلتى المخدرات والفساد والرشوة على الأمن القومى المصرى .

(٤) **خلاصة الفصل الثانى .**

جـ – الفصل الثالث : أنسب أسلوب لمواجهة أهم مشاكل مصر الاجتماعية .

(١) **المبحث السابع:**
العوامل المشتركة من حيث الأسباب والآثار على الأمن القومى .

(٢) **المبحث الثامن :**
أنسب أسلوب لمواجهة مشكلتى البطالة والتعليم .

(٣) **المبحث التاسع :**
أنسب أسلوب لمواجهة مشاكل المخدرات والفساد والرشوة

(٤) **خلاصة الفصل الثالث .**

د–الخلاصة العامة .

هـ–المقترحات والتوصيات .

وسوف نستعرض اهم مشاكل مصر الاجتماعية من خلال ثلاث فصول وخلاصة عامة وتوصيات .

الفصل الاول :

أهم مشاكل مصر الإجتماعية

وقد تناولته من خلال ثلاث مباحث

المبحث الاول : تطور مشكلة البطالة فى مصر

المبحث الثانى : تطور مشكلة سلبيات التعليم فى مصر

المبحث الثالث : تطور مشكلتى المخدرات والفساد والرشوة فى مصر

وقد خلصت من الفصل الاول بالاتى :

١٥– أن مشاكل مصر الاجتماعية عديدة ومتعددة وتختلف بإختلاف حجمها وقوة تأثيرها على الأمن القومى وأماكن إنتشارها وظهورها ، فنجد مشكلة البطالة وهى احدى المشكلات الأساسية التى تواجه معظم دول العالم بإختلاف أنظمته ، حيث تكتسب مشكلة البطالة أبعاداً سلبية عندما تتسع الفجوة بين عرض العمل والطلب المتزايد عليه وتتنوع اشكال البطالة باختلاف ظروف وخصائص كل نوع .

١٦– أن الإهتمام بمواجهة مشكلة البطالة فى مصر ودراسة آثارها المباشرة على الأمن القومى ، بات من مسئوليات الدولة التى تسعى لرفع مستوى المعيشة لأفراد المجتمع والنهوض بالتنمية الإقتصادية ، وذلك بالتأكد من عدم وجود طاقات بشرية معطلة ، وقد إهتمت الدولة بهذا الهدف في محاولة منها لتحقيق هدف التشغيل الكامل للعمالة ، ولا يخفى على أحد ما للبطالة من تأثير سلبى ومادى ونفسي على كل عاطل .

١٧– من أنواع البطالة ما يلى :

أ – البطالة الظاهرة أو السافرة
ب– البطالة المقنعة أو غير الظاهرة
جـ– البطالة الموسمية (العارضة)
د – البطالة الإحتكاكية
هـ– البطالة الفنية
و – البطالة الهيكلية
ز – البطالة الإجبارية
حـ– البطالة الإختيارية
ط – البطالة المهمشة
ى – بطالة الحراك الإجتماعى

١٨– ورثت مصر منذ عهد الإستعمار نوعاً من البطالة أساسها قصور حاد في البطالة الإنتاجية تتصف بأنها عاجزة عن إستيعاب من يرغبون في العمل .

١٩– تفاقمت ظاهرة البطالة في مصر في الثمانينات من هذا القرن تفاقماً ظاهراً كماً ونوعاً نتيجة متغيرات متعددة واجهت مصر خاصة في السنوات الأخيرة ، مما أظهر مشكلة البطالة بشكل أكثر حدة ، وبالرغم من ذلك فإن البطالة ليست ظاهرة حديثة على مجتمعنا.

٢٠– كان لقرار مجانية التعليم التي يتمتع بها أبناء المجتمع منذ عام ١٩٦٦ أثر فعال على الإقبال على الدراسة ، وتلقي التعليم في المراحل المختلفة أملاً في الحصول على فرص عمل مضمونة بعد التخرج ، ونظراً لعدم وجود خطط مدروسة لإحتياجات سوق العمل وربطها بالسياسة التعليمية كان له الأثر فى تزايد مشكلة البطالة .

٢١– منذ نشأت مشكلة البطالة فى عهد الإستعمار و تفاقمها حتى وصلت إلى ذروتها فى القرن الحالى كان نتيجة لعدة أسباب من أهمها الزيادة السكانية وقصور السياسة التعليمية وإتباع الدولة سياسة التعيين ثم التوقف عن تشغيل الخريجين نظرا لمحدودية فرص العمل وزيادة معدلات الهجرة الداخلية من القرى الى المدن ، وأيضاً لعدم وجود سياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية ، طبقا لاحتياجات المجتمع .

٢٢– وعندما نتطرق الى مشكلة التعليم نجد انها مشكلة متطورة ومتجددة وفقا لظروف الدولة والقيادة السياسية التى تخطط للعملية التعليمية فاذا كانت قيادات جيدة ومتزنة وقومية نجد ان السياسات التعليمية تعبر وتهتم بالوطن والمواطنين من خلال برامج التنمية الشاملة الهادفة ، وإذا كانت القيادات غير ذلك اصبحت السياسات التعليمية مهمشة وغير جادة فى اخراج متعلم واعى متطور علميا وتكنولوجيا يواكب الاساليب المتطورة والفنية لخدمة وطنه ونفسه ، وترجع اسباب تدهور العملية التعليمية الى وجود تعقيدات وصعوبات تمس مجالات العملية التعليمية نفسها كقلة الابنية التعليمية من مدارس وفصول وعدم ملائمة المناهج التعليمية لمتطلبات المجتمع ، وإنخفاض فى مستوى الطالب لعدة اسباب من اهمها كثافة الفصول وضعف المعلم فى القاء العلم واهتمامه بالدروس الخصوصية ، وأخيراً عدم وجود إدارة تعليمية حازمة ووطنية وجيدة تستطيع الربط بين المدخلات والمخرجات فى حدود الإمكانات المتاحة وبالجودة المتميزة لتحقيق الأهداف المرجوة .

٢٣ ـ اما عن مشكلة تعاطى المخدرات والفساد والرشوى فى مصر ، فيعد إنتشار المخدرات وتأثيرها على المتعاطى هى المؤثر الرئيسى للبشرية جمعاء ، حيث تؤثر على الإنسان فى كل شئ ، واذا كان التعاطى يحقق له متعة لمدة قصيرة فإنه بعدها يتحول الى انسان عاجز ملئ بالامراض لا يستطيع أن يدفع نفسه أو وطنه ، وتختلف أنواع هذه المخدرات باختلاف تأثيرها على الانسان فتجد المخدرات الطبيعية وهى المخدرات التى يتم زراعتها مثل نباتات القنب والخشخاش والكوكا والقات

والبانجو ، أما المخدرات التخليقية وهى مخدرات طبيعية يتم معالجتها كيميائيا.

٢٤ ـ تتعدد مظاهر الفساد والرشوى بتعدد المصالح والأهداف وإن هناك أسباباً متعددة فمنها ما هو سياسى مثل ديكتاتورية الحاكم وعدم اتباع النظم الديموقراطية ، والبعض الآخر إقتصادى مثل تطبيق نظام خصخصة القطاع العام وعدم وجود شفافية فى عمليات البيع للوحدات الإقتصادية للدولة ، بينما نجد أسباباً اخرى مثل الأسباب الأجتماعية التى يعد أهمها تراجع القيم والأخلاق فى المجتمع نتيجة للبعد عن الدين ، بخلاف البيروقراطية والفساد الادارى وعدم التنسيق بين القوانين التى يتم الموافقة عليها بمجلسى الشعب والشورى ، وكذلك عدم ملائمتها للمتغيرات المعاصرة .

٢٥ ـ تلاحظ في هذا الفصل أن تطور مشكلة البطالة مرتبط بمرحلة كانت مصر تحت سيطرة الاستعمار الانجليزي وتطور مشكلة التعليم كان مرتبط بهذه المرحله الاستعمارية لاعتقاد المستعمر أن التعليم سوف يبث الوعي الوطني في نفوس المصريين مما يجعله غير مستقر وغير آمن وتطور مشكلة المخدرات في هذه المرحله نتيجه لتشجيع الاحتلال إباحة تعاطي الخمور والترخيص لمحلات بيع المسكرات وتطور مشكلة الفساد والرشوه نتج عن التشجيع على التسيب والانحلال الخلقي وأن تجمع هذه المشكلات في كيان واحد يؤثر ويضر بالامن القومي .

٢٦ ـ وخلاصة هذا الفصل أن أسباب المشاكل الواردة بالبحث تتلاقى وتتقابل فى كثيراً من الأماكن والمواضع كما تشترك مع بعضها البعض فى الاضرار بالامن القومى المصرى .

الفصل الثانى :

اثار مشاكل مصر الاجتماعية على الامن القومى

وقد تناولته من خلال ثلاث مباحث

المبحث الرابع : اثار مشكلة البطالة على الامن القومى

المبحث الخامس : اثار مشكلة سلبيات التعليم على الامن القومى

المبحث السادس : اثار مشكلتى المخدرات والفساد والرشوة على الامن القومى

وقد خلصت من الفصل الثانى بالاتى

٢٧ ـ أن أهم مشاكل مصر الأجتماعية لها تأثيراً مباشراً وغير مباشر على الأمن القومى من نواحى متعددة سواء سياسية أو اقتصادية أو إجتماعية أو أمنية وعسكرية .

أ- فنجد تأثير مشكله البطالة على الامن القومى .

(١) من الناحية السياسية فيما يتعلق بفتور وضعف الشعور بالانتماء للوطن لعدم توافر الاحتياجات الاساسية للعاطل من مأكل ومسكن ورعاية صحية مما يجعله فريسة سهلة للجماعات المتطرفة أو الجماعات الإرهابية التى تستغل حاجته للمال فى القيام بأعمال تشكل تهديداً للأمن القومى مقابل الحصول على المال ولشغل وقت فراغه .

(٢) أما من الناحية الاقتصادية فإن إهدار أحدى مصادر الثروة القومية فى المجتمع (الثروة البشرية) وعدم الإستفادة منها فى التنمية الإقتصادية للدولة مما يشكل عبئاً على الإقتصاد القومى نتيجة لقلة الإنتاج وزيادة التكاليف وبالتالى إرتفاع أسعار المنتجات الوطنية وبالتالى انخفاض القدرة الشرائية وانخفاض قيمة العملة المحلية مما يترتب عليه زيادة العجز فى الموازنة العامة للدولة التى تلجأ الى الاقتراض الخارجى لسد هذا العجز مما يزيد من اعباء الديون الخارجية وبالتالى تأخر برامج التنمية والاصلاح الاقتصادى .

(٣) بينما نجد من الناحية الاجتماعية تؤدى بطالة عائل الاسرة وعدم وجود مصدر رزق مالى ثابت له تتولد لديه بعض السلوكيات العدوانية ضد اسرته لفقده ثقته فى نفسه مع كثرة الخلافات الأسرية ، مما يشكل تهديد للإستقرار الأسرى وبالتالى تساهم فى أنتشار بعض الجرائم كانحراف الاحداث واطفال الشوارع والادمان والدعارة بالاضافة الى فقد الإنتماء للوطن وسهولة تجنيدهم لأعمال إرهابية ضد الوطن والمواطنين .

(٤) من ناحية الاثار الامنية والعسكرية فنجدها فى تزايد جرائم السرقة بالاكراه فى الطرق العامة والمواصلات مع فساد الذمم فى التعاملات المالية وارتفاع معدلات الفساد والرشوى والمحسوبية مع ارتفاع معدلات الاختطاف والاغتصاب نتيجة للفراغ القاتل للشباب مع تزايد معدلات الادمان بينهم واللجوء الى اعمال تخريبية ضد الدولة للحصول على المال اللازم لتوفير الاحتياجات الاساسية .

ب- أما مشكلة التعليم فلها تأثير على الأمن القومى :

(١) من الناحية السياسية حيث يساهم التعليم فى تعبئة القوى البشرية للدولة وأعدادها سياسيا من خلال الأنشطة المدرسية لتنمية الشعور بالأنتماء والولاء للوطن وبالتالى تتحقق الديمقراطية من خلال مشاركة المجتمع المدنى فى إختيار متخذى صنع القرار السياسى

(٢) من الناحية الإقتصادية يؤثر التعليم على الأمن القومى من خلال عدم وجود خطة قومية تربط بين أعداد الخريجين وتخصصاتهم وحاجة سوق العمل اليهم الأمر الذى يؤدى الى اشتغال الخريج بمهن لا تتناسب مع مؤهلاته التى أنفقت الدولة الكثير من الموارد المالية للأستثمار فى تعليمهم ، مما يضيع على الدولة فرصة إستثمار هذه الأموال فى مجالات تخدم التنمية الإقتصادية للدولة .

(٣) أما من الناحية الإجتماعية فإن عدم الأهتمام بتحية العلم يخلق نوع من عدم اللامبلاة للقيمة الرمزية لتحية العلم وبالتالى الشعور بعدم الولاء والأنتماء لدى الطالب مما يجعل من السهولة تجنيده لأعمال ضد الوطن والمواطنين كما أن عدم الأهتمام بتدريس مادة الدين وعدم جعلها من المواد الرئيسية تضاف على المجموع أدى إلى الإستهانة بتعلم هذه المادة المهمة فى حياتنا لدرجة عدم تدريسها فى الجامعة بعد مرحلة الثانوية العامة مما أعطى للطلبة الحجة للبعد عن القيم المجتمعية وبالتالى سهولة الأنحراف سواء بتعاطى المخدرات أو السرقة أو أعمال منافية للأداب العامة أو فساد .

(٤) ومن الناحية الأمنية والعسكرية فإن التعليم يرفع من قدرة الجهاز الأمنى على مواجهة المشاكل الأمنية لما للتعليم من خلق قدرات ذهنية وفكرية لدى الجندى المصرى تجعله قادر على إستيعاب الأسلحة المتقدمة والحديثة ، كما ان الفرد المتعلم اقل انحرافا من الفرد الغير متعلم فى حال تمسكه بالقيم الاخلاقية والسلوكية بالمجتمع والعكس نجد ان الفرد المتعلم اكثر انحرافا وقدره على المراوغة فى حالة بعده عن القيم الدينية والاخلاقية والسلوكية بالمجتمع .

جـ- اما مشكلة المخدرات والفساد والرشوى فنجد ان اثارها على الامن القومى :

(١) من الناحية السياسية فى التأثير على أستقرار نظام الحكم والتأثير على القيم الاساسية للمجتمع كما يساهم الفساد فى تخريب اجهزة الدولة ويحولها الى ادوات تستغلها بعض الفئات من اجل تحقيق مكاسب غير مشروعة مما يضعف من مكانة الدولة ويزيد من عدم استقرارها مع تشابك العلاقات بين السلطة والمال فى كثير من الممارسات الفاسدة بتقديم خدمات وتسهيلات بما يخالف القانون مقابل الحصول على مكاسب شخصية فى صورة مخدرات ورشاوى وعمولات وهدايا .

(٢) واثارها من الناحية الاجتماعية حيث تعتبر الاسرة هى اساس المجتمع وان الفرد جزء من هذا المجتمع وان نجاح الاسرة فى القيام بواجباتها يحقق الاستقرار والتنمية وان الادمان بتعاطى المخدرات يلحق الاذى ويزيد من اضرار هذه الاسرة بزيادة الرذيلة فى محيط المتعاطين للمخدرات وخاصة السيدات المدمنات ينتج عنه اطفال ليس لهم اباء محددة وبالتالى تمتلئ الشوارع بهؤلاء الاطفال مما يزيد من المشكلة الاجتماعية والانسانية كما ان الفساد يساعد على عدم الالتزام بالقيم الاخلاقية السليمة للمجتمع مما يخلق تصرفات شاذة وفاسدة سواء كانت دعارة او قمار او تواجد فى نوادى ليلية مشبوهه لتعاطى

المخدرات وخلافه .

(٣) ومن الناحية الإقتصادية فان المخدرات والفساد والرشوى تؤدى إلى تخريب المجتمع إقتصاديا بتهريب الأموال الوطنية بالعمله الاجنبية لاستيراد المخدرات المهربة وان الاموال المنفقة على شراء المخدرات تعد من الموارد الاقتصادية الضائعة التى تؤثر على التنمية الاقتصادية كما ان تهريب الاموال للخارج الناتج عن عمليات فاسدة يؤدى الى عجز فى الموازنة العامة للدولة ، مما يقلل من فرص الاستثمار ، كما ان بالفساد تضيع أموال طائلة على خزينة الدولة يمكن تحصيلها نتيجة للتهرب من الضرائب والرسوم الجمركية .

(٤) وبالفساد تهرب الاموال الوطنية للخارج وتنجذب الاموال القذرة للداخل فى عمليات غسيل الاموال وما لها من اثار سلبية على الاقتصاد القومى .

(٥) من الناحية الامنية والعسكرية تؤدى تعاطى المخدرات بين افراد القوات المسلحة الى انخفاض الكفاءة القتالية للقوات المسلحة مما يهدد امن وسلامة القوات المسلحة وبالتالى آمن الوطن وبانتشار جرائم الفساد والرشوة والسرقة والتهرب من الخدمة العسكرية تفتح الحدود امام تجارة المخدرات كما ان الفساد يؤدى الى تهريب الافراد المطلوبين امنيا وعليهم احكام قضائية ونتيجة للفساد والرشوى وتعاطى المخدرات يعانى المجتمع من نقص فى ولاء الفرد لمجتمعه وما يترتب على ذلك من تفكك فى الاسر مما يسهل تجنيده للقيام باعمال إرهابية ضد الوطن والمواطنين .

الفصل الثالث :

انسب الوسائل المقترحة لمواجهة اهم مشاكل مصر الاجتماعية والحد من اثارها على الامن القومى

وقد تناولته من خلال ثلاث مباحث

المبحث السابع : العوامل المشتركة بين أهم مشاكل مصر الاجتماعية من حيث الاسباب والاثار على الامن القومى

المبحث الثامن : انسب الوسائل المقترحة لمواجهة مشكلتى البطالة و سلبيات التعليم

المبحث التاسع : انسب الوسائل المقترحة لمواجهة مشكلتى المخدرات والفساد والرشوة

وقد خلصت من الفصل الثالث بالاتى

٢٨ ـ مما لاشك فيه ان هناك عوامل كثيرة مشتركة بين مشاكل مصر الاجتماعية محل الدراسة يعانى منها المجتمع حيث تلاحظ للباحث ان اسباب ظهور مشكلات البطالة والتعليم والمخدرات والفساد والرشوى قد تتلافى نتيجة للفراغ الذى يعانى منه الفرد فى المجتمع والتى منها تفاقم ظاهرة عدم الولاء والانتماء للوطن وزيادة ظاهرة العنف الاسرى والتفكك الاسرى والقيام باعمال لا تتناسب مع المؤهلات العلمية الحاصل عليها وتعاطى المخدرات وانتشار ظاهرة الدخان الطائر وانتشار الجريمة والجريمة المنظمكة من النتائج التى يترتب عليها الاخلال بالامن القومى .

٢٩ ـ مما سبق يتضح ان هناك عوامل كثيرة مشتركة من حيث الاسباب والاثار على الامن القومى بين مشاكل مصر الاجتماعية محل الدراسة يعانى منها المجتمع حيث تلاحظ للباحث ان اسباب ظهور هذه المشكلات قد تتلافى نتيجة للفراغ الذى يعانى منه الفرد فى المجتمع حيث نجد ان تفاقم ظاهرة عدم الولاء والانتماء للوطن سواء بخيانته او العمل ضده او ارهابه او الهروب من سداد الضرائب المستحقة او انتاج سلع فاسدة او معيبة او بيع منتجات منتهية الصلاحية او تهريب المخدرات والسلاح والاتجار فيهما

٣٠ ـ زيادة ظاهرة التفكك الاسرى والعنف الاسرى وكثيرة القضايا امام محكمتى الاسرة والشرعية مؤشر عام لهذه الظاهرة نتيجة لهروب عائل الاسرة (أب / أم / أبن / أبنة) أو لادمانه أو لتطرفه .

٣١ ـ اما القيام باعمال لا تتناسب مع المؤهلات العلمية الحاصل عليها الفرد نتيجة لقصور العملية التعليمية فى انتاج خريج مؤهل تتناسب امكانياته العلمية والثقافية مع خطط التنمية الحالية والمستقبلية أو نتيجة لعدم وجود فرص عمل متاحة تتناسب مع هذه المؤهلات وتكمن خطورة انتشار ظاهرة تعاطى المخدرات بين شباب الجامعات والمدارس وعمال المصانع الانتاجية فى الاضرار بمستقبل مصر وزهرة شبابها وسواعد عمالها والتأثير على التنمية الشاملة فى كافة المجالات مما يضر بالامن القومى المصرى فى كافة المجالات وان معظم هذه الاسباب تؤدى الى انتشار الجريمة وخاصة الجريمة المنظمة التى تسعى دائما للنيل من هذا الوطن واعاقة تقدمه للنهوض فى مواجهة هذه الاضرار .

٣٢ ـ البعد عن الدين وجعل مادة الدين فى التعليم مادة هامشية لاتضاف الى المجموع من العوامل الهامة التى تؤدى الى غياب القيم والأخلاق الحميدة وبالتالى سهولة الأنحراف والأتجاه نحو الغرائز والأهواء لتحقيق رغبات دنياوية دون الأخذ فى الأعتبار لقيم المجتمع وعاداته .

٣٣ ـ هناك عوامل سياسية مشتركة تؤثر على الأمن القومى حيث تساهم فى فتور وضعف الشعور بالأنتماء للوطن وبالتالى يسهل تجنيده للعمل ضد الوطن وأن تجنيد صانع القرار السياسى سواء بالمخدرات أو الرشوى أو الفساد الجنسى تجعلهم يفرطون فى واجباتهم تجاه وطنهم ومن الناحية الأجتماعية نجد التعليم يفرز طاقات شبابية تحتاج الى العمل ولم تجده نتيجة لعدم ربط السياسة التعليمية بالأحتياجات الفعلية لخطط التنمية مما يزيد من الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه ونتيجة لهذا الفراغ الذى يعانى منه الشباب يسعى الى شغل أوقات فراغه بأى وسيلة سواء تعاطى المخدرات أو الجلوس على المقاهى أو الأنحراف الجنسى بأرتكاب جرائم الأغتصاب والسرقة والتطرف .

٣٤ ـ الفساد يخلق سلوكيات متطرفة تسعى لتدمير البنية الأجتماعية للمجتمع سواء بالأتجار فى المخدرات أو القيام بأعمال الدعاره ، ومن الناحية الأمنية والعسكرية تزداد جرائم السرقة بالأكراه وترتفع معدلات تقاضى الرشوى كما تزداد أعمال النصب والتزوير كذلك جرائم الأختطاف والأغتصاب نتيجة للفراغ الذى يعانى منه العاطل وأن أنتشار أدمان المخدرات بين العاطلين يخل بالأمن العام نتيجة لفساد وفشل العملية التعليمية فى إرساء القيم والأخلاق والتعليم بين الدارسين ، مما يؤدى الى التسرب من التعليم وظهور سلوكيات غريبة على المجتمع تخالف التقاليد والعادات السائدة به .

٣٥ ـ ولذا فان هناك بعض الرؤيا المستقبلية للحد من انتشار هذه الظواهر الاجتماعية او القضاء عليها وان انسب اسلوب لمواجهة المشكلات الاجتماعية محل الدراسة تجدها تتفق فيما بينها من حيث المعالجة والحد من اثارها وطرق مواجهتها من حيث التعديلات القانونية والتشريعية حيث تتناسب العقوبات المقررة مع الجريمة محل العقاب مع سرعة الفصل فى القضايا لبيان الحسم القضائى فى اتخاذ الاجراءات القانونية لمواجهة العقوبة المترتبة على احدى مشاكل البحث مع زيادة التوعية وابراز دور وفعالية الاسرة فى احياء القيم الداخلية لدى الفرد مع بناء مجلس تشريعى قوى لضمان الشفافية فى مراقبة السلطة التنفيذية مع استقلالية السلطة القضائية ومع ايجاد مصادر اخرى للدخل والاستثمار لضمان توفير فرص العمل اللازمة للقضاء على البطالة مع اعطاء العملية التعليمية كافة الامكانات المتاحة للوصول الى اهداف التنمية الحقيقية والفعلية وذلك بربط خطط التنمية مع خطط المستهدف من العملية التعليمية وابراز الوعى الوطنى لمكافحة الفساد والرشوة من خلال تفعيل القيم الاخلاقية والتمسك بالمبادئ الرفيعة للوطن والحفاظ على السلوك الانسانى والبعد عن اماكن الشبوهات للحد من ظاهرة تعاطى المخدرات ومعالجة باقى الظواهر الاخرى الاجتماعية التى يعانى منها المجتمع والمحافظة على كيان الوطن الواحد ودرء معوقات الوحدة الوطنية

حيث الشعب المصرى نسيج واحد ووطن واحد وامن قومى واحد واخطاروتهديدات واحدة وتحديات واحدة وهدف قومى واحد .

وقد توصلت الى المقترحات والتوصيات الاتية :

مما لاشك فيه أن مشاكل مصر الإجتماعية متعددة وذات أبعاد وتداعيات مختلفة تؤثر على المجتمع المصرى ككل وبدراسة المشاكل الإجتماعية محل البحث نجد أنها تتحد وتتوافق من حيث أسبابها وتأثيرتها على الأمن القومى فى كثير من المواضع ونظراً لهذه العلاقات المشتركة والمتشابكة بين هذه المشاكل فإن الباحث عندما يقترح بعض التوصيات لمواجهة هذه المشاكل أو الحد من اثارها متمشيا مع ما جاء بالرؤيا المستقبلية المقترحة لايفصل بينها ولايحدد جهة تنفيذ كل توصية على حدة ولا المدة الزمنية للتنفيذ حيث تنفيذها ينحصر فى الإرادة الوطنية والغاية الحكومية المتمثلة فى السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء والوزارات المعنية بتنفيذ تلك التوصيات من خلال العرض على مجلسى الشعب والشورى أو إصدار القرارات الوزارية المنفذة لوضع التوصيات الآتية محل التنفيذ .

١- إعادة هيكلة القطاع الحكومى بما يتناسب مع قدراته مع وضع مقررات وظيفية لجميع الوظائف المدرجة بالموازنة العامة للدولة مع وضع خطط زمنية لتنفيذ هذه المقررات وإعادة توزيع كافة الوظائف المشغولة ، بما يتناسب مع قدرات كل وحدة من القطاعات الحكومية للقضاء على البطالة المقنعة .

٢- الإلتزام التام بسن الخروج للمعاش لإتاحة الفرصة أمام الأجيال القادمة للعمل بالوظيفة العامة ، مع إطلاق حرية الخروج للمعاش المبكر لموظفى الحكومة وقطاع الأعمال العام مع المحافظة على تقاضيه كامل المعاش الذى سوف يتقاضاه عند خروجه للسن القانونى مع تعهد الدولة بعدم اسناد اى عمل له اخر حكومى او تحت مظلة الحكومة أو تحت أى مسمى .

٣- تعديل قانون العاملين بالدولة بما يتناسب مع ظروف التطور فى كافة المجالات بحيث لا يساعد او يبقى على أى إهمال فى العمل كما يشمل هذا التعديل وضع آليات للقضاء على أسباب الاهمال خلال فترات زمنية محددة ، مع التزام الدولة بسياسة تشغيل الخريجين لمراعاة البعد الاجتماعى والمحافظة على الامن القومى الاجتماعى .

٤- فرض الشفافية والعدالة فى توزيع الأجور بين العاملين بالدولة منعاً للتفاوت بين مستويات الأجور ولتحقيق الرضا بين مختلف العاملين مع وضع آليات لآثابة كل مجتهد فى عمله ومعاقبة كل مهمل .

٥- مراجعة السياسات التعليمية وطرق التدريس والمناهج التعليمية والسلوك العام للطلاب بما يخدم خطط التنمية المستقبلية ، مع إبراز المواهب والإمكانات الفردية للطلبة بمرحلة التعليم الإساسى مع تحديد التخصص العلمى لكل مستوى قبل مرحله الثانوية لوضع كل منهم فى مكانه المناسب .

٦- الإلتزام بجعل مادة الدين من المواد الأساسية فى التعليم حتى نهاية الجامعة لإحياء القيم الدينية والسلوكية لدى أبنائنا الطلاب .

٧- إضافة فكر جديد للمراحل الدراسية بجميع مستوياتها بحيث يمكن منح شهادة للحصول على مؤهل عالى فى تخصصات جديدة مثل (بكالوريوس سباكه أو نجاره أو نظافة) .

٨- الإستفادة من رغبة الخريجين فى العمل بالقطاع الحكومى بإنشاء شركات ووحدات إنتاجية لتعمير الصحراء ، وخاصة شبه جزيرة سيناء تدار بالفكر الاقتصادى الجديد لرجال الأعمال مع إنشاء شبكة طرق تساعد وتساهم فى التنمية ،مع تحويل بعض الجامعات الإقليمية الى جامعات تخصصية تخدم المحافظة والبيئة المحيطة بها وتراعى سوق العمل ، بما يحقق إهداف التنمية الإقتصادية للمحافظة مع ربط السياسة التعليمية بكل محافظة على حده بما يخدم خطط التنمية بها .

٩- إقرار تعديل قانونى يتيح سحب جميع الامتيازات من العاملين بالدولة سواء كانت بطاقة علاجية أو تموينية أو تأمينية أو تعيين أحد أبنائه بأجهزة الدولة فى حالة إدانته فى قضايا رشوة أو فساد أو تمس الآداب العامه لتقوية الردع الداخلى للأسرة .

١٠- إعادة النظر فى صياغة البرامج الإعلامية والأفلام السينمائية والتليفزيونية بما يخدم خطط التنمية لتنمية الولاء والإنتماء للوطن ومكافحة تعاطى المخدرات والإرهاب .

١١- إنشاء جهاز لمكافحة الفساد لا يخضع للسلطة التنفيذية وله كافة الصلاحيات للمحافظة على المال العام والأمن القومى بأختيار عناصر إدارته من الوطنيين الشرفاء الذين يمتازون بالنزاهة والامانة ، أو بتفعيل دور الأجهزة الرقابية الحالية .

١٢- تنقية الجداول الانتخابية من الاسماء المكررة والمتوفاة والمهاجرة بإستخدام الرقم القومى كبديل للرقم الإنتخابى بما يحقق الشفافية والنزاهة فى تقرير المصير مع تشغيل التصويت الالكترونى فى اللجان الانتخابية و داخل قاعة مجلسى الشعب والشورى لتنمية الشعور الوطنى والشفافية فى اتخاذ القرار بالاغلبية الفعلية للحد من تسلق المنتفعين حبال السلطة .

١٣- وضع خطط مستقبلية للتنمية بما تخدم جميع المحافظات وتوزع على المناطق المختلفة بالجمهورية للخروج من الوادى الضيق لإعادة توزيع الهياكل السكانية على هذه المناطق ويتم هذا الخروج من الوادى الضيق بالبحث عن مصادر أخرى للتنمية وخاصة التنمية الزراعية بدعم التضامن والتكامل مع الدولة الشقيقة والمجاورة وخاصة السودان لعمل مشروعات تفيد كل من البلدين فى اطار من الوحدة الوطنية والقومية وتشجيع رجال الأعمال المصريين للإستثمار فى مشروعات تخدم خطط التنمية المصرية بهذه الدول .

١٤- إستغلال الشباب المقبل على التجنيد بالقوات المسلحة فى برامج التنمية بدلاً من إعفاءه أو تأجيل تجنيده للحد من إرتفاع معدلات البطالة بالدولة فى مشروعات تحتاج إلى إيدى عاملة كثيرة أو برامج تنموية تحتاج أى عمالة كثيفة غير ماهرة ، مع إبراز القدرات الفكرية لهذا الشباب بإعفاء كل من يتقدم بمشروع أو إختراع يساهم فى التنمية الإقتصادية أو يزيد من قدرات الدولة الشاملة من برامج هذه المشروعات .

١٥- جذب الإستثمارات العربية والإسلامية والأجنبية لخلق فرص عمل جديدة بما يتناسب مع قدرات الدولة ويوافق خطط التنمية الشاملة ، مع تشجيع القطاع الخاص لإقامة مشروعات تنموية كثيفة العمالة فى اطار خطة الدولة للتنمية سواء مشروعات عملاقة أو متوسطة أو صغيرة .

١٦- الأهتمام بصعيد مصر وفقاً لدعوة السيد/ رئيس الجمهورية بتنمية الصناعات وإقامة مشروعات صناعية ثقيلة بالقرب من منابع المواد الخام ووفقاً لإحتياجات كل محافظة للحد من هجرة أهل الجنوب إلى محافظات القاهرة والاسكندرية والدلتا .

١٧- إعادة توزيع السكان بالمحافظات المتكدسة بالسكان بما يتلاءم مع امكانياتها ووضع قوانين صارمة قابلة للتنفيذ للحد من العشوائيات وبؤر الفساد والانحلال .

١٨- بث روح الإنتماء والولاء وحب الوطن فى شباب مصر بتكثيف الحملات الإعلانية والإعلامية التى تنمى الفكر الوطنى لدى الشباب من خلال موضوعات علمية مدروسة فى حب الوطن والعمل على نهضته ورفعته .

١٩- إعادة تعميم نظام الدراسة فى الكتاتيب بالقرى والنجوع والمراكز بمحافظات الجمهورية لترسيخ القيم الدينية والأخلاقية فى وجدان أبنائنا وكذالك المحافظة على هوية اللغة العربية السليمة لأنها لغتنا العربية الجميلة ولغة القرآن الكريم .

٢٠- إعادة النظر فى الصناديق الخاصة وتقييمها ووضع الحلول المناسبة للحد من التلاعب بها بما يتدفق مع القانون وشرعية الإجراءات القانونية لمنع التلاعب والقضاء على فسادها .

دور الدولة فى حماية البيئة من التلوث والكوارث البيئية

إعداد دكتور/ محمد سعد حسين البدرى
مدرس الإدارة العامة والمحلية
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

(بحث محكم)

يتكون البحث من ثلاث فصول وخاتمة على النحو التالى:

الفصل الأول: ـ الإطار النظرى والمفاهيمى ويشتمل على:

١ ـ المقدمة ٢ ـ أهمية وأهداف البحث.
٣ ـ أهم المفاهيم والتعريفات.

الفصل الثانى: ـ دور الدولة فى حماية البيئة ومواجهة مشكلات البيئة (الإطار العملى) ويشتمل على:

١ ـ الإطار القانونى التشريعى.
٢ ـ الإطار المؤسسى والتنظيمى.
٣ ـ الإطار الإجرائى التنفيذى.

الفصل الثالث: ـ أثر تلوث البيئة فى مصر (إطار واقعى) ويشتمل على :

١ ـ أثر التلوث البيئى على المجتمع المصرى.
٢ـ أثر التلوث البيئة على التجارة الخارجية للدولة .

الخاتمة: وتشتمل على : ١ ـ نتائج البحث
٢ ـ أهم التوصيات **مراجع البحث.**

الفصل الأول

الإطار النظرى فى البحث ويشتمل على :

■ **المقدمة:**

تعانى الدولة المصرية من تعدد أنواع ومصادر التلوث البيئى وتزايده وبكافة صورة، وأصبح المواطن المصرى يعانى من تزايد التلوث البيئى لدرجة تهدد صحته وإنتاجية وحياته، وساعد ذلك على انتشار كثير من الأمراض المتوطنة والمزمنة ، ولايخفى على أحد أن مصر تعد من أوائل الدول فى انتشار أمراض الكبد والكلى بخلاف الامراض الأخرى فهى تقع فريسة لتلوث مياه النيل التى يستخدمها المصريون فى الشرب، حيث تصب فيه مخلفات الصرف الصحى وامصانع والشركات والفنادق رغم كم الدراسات والمؤتمرات التى عقدت لهذا الغرض ، هذا بخلاف مصادر التلوث البيئى الأخرى للهواء من عوادم السيارات ومخلفات المصانع والأتربة، وملوثات التربة من تزايد استخدام الكيماويات ورش المبيدات..

ألخ، مما يجعلنا نهتم بهذا البحث للتعرف على دور الدولة فى محاولة التخفيف من حدة التلوث وحماية البيئة وإدارة الكوارث ذات الصلة بالبيئة وإمكانية تفعيل هذا الدور الهام، لأن البيئة هدف لاخلاف عليه، لكننا نجتهد للوصول إلى أفضل الأساليب لتحقيق ذلك.

٢ ـ أهمية وأهداف البحث:ـ

تاتى أهمية البحث لعدة أسباب أهمها:ـ

ــ عدم الاهتمام بمشاكل البيئة فى مصر لعقود طويلة، حيث لم تحظ حماية البيئة والمحافظة عليها نظيفة من التلوث بقدر كاف من فكر واهتمام صانعى السياسات العامة فى مصر وكذلك منظمات الأعمال(١) وتنظيمات المجتمعى المصرى الأخرى.

ــ نقص الموارد المالية اللازمة لازالة أسباب التلوث البيئى، وهذا السبب عاما فى كل الدول النامية تقريباً حيث يزداد الاهتمام بالمشكلات الاقتصادية علىَ حساب الأهتمام بالبيئة وحمايتها، حيث كشفت كثير من الدراسات التى قامت بها جهات عديدة أن نقص التمويل كان وراء فشل تنفيذ كثير من المشروعات التى تمت بقصد الحفاظ على البيئة(٢).

ــ انتهاج الدولة لسياسات عامة ساعد على تعميق مشكلات التلوث من خلال الافراط فى استخدام المبيدات والأسمدة الكيماوية والمشتقات البترولية وبخاصة المحروقات، وكذلك الطاقة الكهربائية من قبل المستهلكين ـ من خلال مواصلة دعم سلع ذات صلة بالتلوث ـ وإن ذلك إذا كان مكلف اقتصادياً فإن الكلفة كانت أشد واقسى على البيئة وتلوثها، ولذلك يجب إعادة التوازن بين هذه السياسات العامة للوصول إلى بيئة نظيفة بأقل تكلفة اجتماعية أو اقتصادية.

ــ غياب وضع استراتيجية عامة لكيفية الاستفادة من الموارد البيئية المشتركة مثل مياه النيل والبحار والمصارف المائية والطرق والشوارع والحدائق العامة، حتى لايتم التعامل معها على أنها موارد لاثمن لها مما يعرضها للهدر والاضرار بالبيئة.

اسراف الدولة فى استخدام الاسمدة والمبيدات الكيماوية لزيادة انتاج بعض السلع التى تعتمد علية فى التصدير مثل القطن مما أدى إلى زيادة نصيب المتر المربع الواحد من الاراضى الزراعية فى مصر من المبيدات إلى ضعف مثيلة فى إسرائيل والولايات المتحدة(٣).

ــ وفى مجال الصناعة نجد أن الصناعات المصرية تعانى من مشكلة التوطن بالقرب من القاهرة والاسكندرية ولعل ماشهدته وتشهده منطقتى حلوان وشبرا الخيمة من تلوث كبير أكبر دليل على غياب الرؤية السليمة لحماية البيئة.

ــ ويهدف البحث إلى التعامل مع الواقع المصرى حيث أن الدولة تقع فى المنطقة شديدة الجفاف فى العالم، حيث ندرة الأمطار الموسمية مما يعطى أهمية كبيرة فى الحفاظ على نهر النيل وحمايته من التلوث الذى يمد الدولة بـ٩٥٪ من أحتياجاتها المائية والباقى من المياة الجوفية المتسربة منه ـ ولنا أن نتصور النتائج إذا أصاب هذا النيل العظيم التلوث الذى يمد الدولة بـ٩٥٪ من احتياجاتها المائية والباقى من المياة الجوفية المتسربة منه ـ ولنا أن نتصور النتائج إذا اصاب هذا النيل العظيم التلوث وأهدرت مياهه(١)

ــ كما يهدف البحث أيضا إلي تفعيل دور الدولة فى حماية البيئة من خلال ربط السياسات البيئية العامة بالسياسات العامة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، حيث لايمكن الحفاظ على البيئة إلا من خلال التوازن بين متطلبات البيئة ومتطلبات التنمية الأخرى حتى لايطغى جانب على أخر.

ــ كما يهدف البحث إلى التعرف على الهيكل التنظيمى المؤسسى العام لمواجهة الكوارث البيئية وعلى الاجراءات التى يتم اتخاذها حالة وجود حوادث جسيمة ذات صلة بالبيئة مثل الكوارث البيئية وأثر ذلك على أفراد المجتمع.

ــ ويهدف البحث أيضا إلى تفعيل دور الدولة فى إلزام الافراد والمنظمات العاملة فيها باتباع المعايير البيئية السليمة(٢) لتجنيب مخاطر التلوث والهدر للموارد الطبيعية واستحداث الآلية الكفيلة لتحقيق ذلك على المستوى الفردى والجماعى

٣ ـ تعريفات هامة فى البحث:ـ

٣ ـ ١ ـ البيئة وعناصرها:ـ

أن محاولة وضع تعريف شامل ودقيق للبيئة أمر صعب ولكن يسهل وضع تعريف نسبى للبيئة حسب طبيعة النظام المراد تحديد بيئته فى الزمان والمكان، وذلك لأن البيئة هى كل مايحيط بالانسان من كائنات حية أو جامدة أو ملكوت السموات والأرض من هواء أو ماء أو سماء أو تربة.. ألخ وتهتم الدراسة هنا بالبيئة الى تقع عناصرها تحت حماية القانون وهى البيئة الأرضية والبيئة المائية والبيئة الهوائية وتشتمل هذه العناصر كافة المجالات التى تحيط بالانسان والتى لادخل الانسان بها(١) فهى موجودة على سطح الكرة الأرضية قبل وجود الانسان ومنذ أن خلق الله سبحانه وتعالى الأرض مثل الماء والهواء والتربة والبحار والمحيطات والأنهار والنباتات والحيوانات وتفاعلاتها الكلية من دورات الرياح والمياه وظواهر المناخ كما تشمل الثروات الطبيعية المتجددة كالزراعة والمصايد والغابات، وغير المتجددة كالمعادن والبترول.

ويشتمل العنصر الثانى من البيئة على النشاطات الصناعية للانسان على الأرض، وكذلك مايستجد من تظم اجتماعية واقتصادية وسياسية وأدرية وقانونية، والتى من خلالها يدير الانسان نشاطاته وعلاقاته بالبِيئة الطبيعية ومايمكن من خلالها السيطرة على الطبيعة من خلال وسائل وأدوات ابتكارية وماتم أنشاءة فى الوسط الحيوى من مدن وطرق ومصانع ومواصلات .. ألخ من الأنشطة التى استخدمها الانسان فى البيئة للعيش والحماية.

٣ ـ ٢ حماية البيئة:

يقصد بحماية البيئة المحافظة عليها نظيفةً خالية من التلوث والهدر سواء كانت ذات عناصر طبيعية كالتربة والماء والهواء أو ذات عناصر صناعية أو ثروات طبيعية متجددة كالزراعة والصيد والغابات أو غير متجدة كالمعادن والبترول والغاز الطبيعى لأن كثير من الدراسات تتنبأ بقرب نضوب الموارد والثروات الطبيعية بسبب السعار الصناعى المحموم الذى يلتهم الموارد غير القابلة للتجديد الواحد تلو

الأخرى كما بدأ يهدد جميع الموارد الأخرى الانقراض، حيث تتفاقم مشكلة استنزاف الموارد غير القابلة للتجديد نتيجة التوسع الصناعى والذى يزداد بمعدل سنوى ٧٪ على مستوى العالم (٢).

وهذه الحماية تكون عن طريق وضع القوانين والتشريعات اللازمة لحماية البيئة والحفاظ عليها من التلوث أو أساءت الاستخدام وأنشاء الأجهزة الرقابية للتتبع الأنشطة البيئية فى مصر والالتزام بالمعايير الدولية فى شأن البيئة، والزام كافة الأفراد ومنظمات الأعمال بها عن طريق تغليظ العقوبات لمن يخالف هذه المنظومة والتى تتمثل فى:-

- القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ فى شأن البيئة واللائحة التنفيذية

- معيارiso رقم ١٤٠٠٠ فى شأن البيئة والمعايير الأخرى والمرتبطة به وهى ١٤٠١٠، ١٤٠١٢،١٤٠١١.

- المعيار الدولى للمراجعة رقم ١٠١٠ بشأن أثر الاعتبارات البيئة على مراجعة القوائم المالية.

طبيعة نشاط المنظمة والبيئة المحلية التى تعمل بها.

٣ - مفهوم تلوث البيئة:

يقصد بتلوث البيئة هو أى تغير كمى أو كيفى فى مكونات عناصر البيئة بكل أشكالها سواء كانت حية أو غير حيةطبيعية أو اصطناعية، ويتعزر على الأنظمة البيئية تقليلة أو استيعابة دون أن يختل توازنها، ويكون هذا التغير عن طريق الانسان أور دون تدخل منه أى بوسائل طبيعية (فى حالة الكوارث).

لقد طغى تأثير التلوث على كل مجالات الحياة البشرية المادية والصحية والنفسية، ويعتبر تلوث البيئة ذو تأثير سلبى ضار بحياة الانسان والحيوان والنبات ويخل بمقومات الحياة لهذه الكائنات، وتتطلب مواجهة التلوث دوراً فاعلا للدولة ذات نظرة قومية شاملة لكل أفراد المجتمع لمواجهة مخاطر التلوث المتفاقم يوماً بعد يوم، وأن التباطؤ فى مواجهة التلوث سوف يؤثر على معدلات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وأن التلوث لايقتصر على تلوث الماء والهواء والتربة ولكن يمتد ليشمل مظاهر أخرى ضارة بالصحة مثل الضوضاء وأفساد الزوق العام والقضاء على المسطحات الخضراء وقطع الاشجار سواء فى الطرقات أو داخل المدن ويعتبره البعض من أهم التحديات التى تواجه البشرية بجانب الانفجار السكانى والحروب(١) وهو أحد الثورة الصناعية والتقدم التكنولوجى والذى وزيادة النفايا الناتجة عن طفرة الاستهلاك على مستوى العالم وهو يهدد ليس فقط الجنس البشرى بل كل الكائنات الحية على الأرض

٣ - ٤ تعريف الكوارث البيئية:-

يعرف القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ م فى البند ٣٧ الكوارث البيئية بانها الحادث الناجم عن العوامل الطبيعية أو بفعل الانسان والذى يترتب علية ضرر شديد بالبيئة، وتحتاج مواجهته إلى امكنيات تفوق القدرات المحلية لمكان الحادث وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف الكوارث البيئية إلى:-

١ - كوارث بفعل الطبيعة مثل الفيضانات والسيول والعواصف والرياح الشديدة - والبراكين والزلازل والانهيارات الأرضية.

٢ - كوارث بيئة بفعل الانسان فى نشاطاته المختلفة فى الصناعة مثل الحرائق وانبعاث الغازات السامة والصرف الصحى لنفايات سائلة خطرة والنفايات الصلبة السامة - أو فى النقل والمواصلات مثل حوادث التصادمات والحرائق للقطارات أو التسربات لمواد خطرة أو بسبب نشاطات الانسان الخاصة بالتخزين والتى تسبب فى حرائق أو تسرب مواد مشعة خطرة أو مواد جينيه وحيوية أو نشاطاته فى محطات معالجة المياه انبعاث الغازات السامة والخطرة أو تسربات أو اعطال أو تدمير لمحطات تنقية المياة للشرب أو معالجة مياه الصرف الصحى أو نشاطات بيولوجية مثل الاوبئة والافات الزراعية أو نشاطات مقالب النفايات مثل الحرائق والانفجارات وانبعاثات الغاز الخطرة أو نفايات سامة(١) وهذه الكوارث تتطلب خطة لمواجهتها على المستوى القومى والاقليمى والمحلى تجنباً لمخاطر الكوارث ذات الصلة بالبيئة بل لابد من تضافر الجهود على المستوى العالمى أيضاً للحد من الخسائر عن طريق التنسيق والتعاون والمساعدة من قبل الدول المجاورة والصديقة للحد من الخسائر أثناء الكوارث.

كما أن التعاون الدولى هاما لتطوير الانذار المبكر ضد اخطار الفيضانات والأمواج الناجمة عن الزلازل (السونامى) وكذلك هام فى مجالات التدريب وتبادل الخبرات والمعلومات والبيانات الهامة والبحوث العلمية (١) كما أن الكارثة كما بين جرين R.grenn يقصد بها التغيير المفاجى حاد الاثر الذى يحدث بسبب تغيرات متصلة فى القوى ويكون نتائجها انهيار التوازن.

وتمثل تهديداً لحياة الإنسان وممتلكاته ومقومات البيئة التى يعيش فيها ٢ ومجابهتها تمثل واجباً قومياً يستوجب درجة عالية من التحكم فى الطاقات والإمكانيات وحسن توظيفها فى اطار مناخ تنظيمى يتسم بدرجة عالية من الاتصالات الفعالة والتنسيق والتعاون المتبادل بين الأطراف ذات الصلة بإدارة الكوارث.

الفصل الثانى

دور الدولة فى حماية البيئة ومواجهة مشكلات البيئة(الاطار العلمى وتشتمل على:

١ - الإطار القانونى التشريعى.

٢ - الإطار المؤسسى والتنظيمى.

٣ - الإطار الإجرائى التنفيذى

١ - الإطار القانونى التشريعى: من تتبع حركة القوانين والتشريعات والقرارات الخاصة بالبيئة والتى صدرت فى مصر تبين أن هناك جهودا كبيرة تبذل فى هذا الاتجاه لحماية البيئة والمحافظة عليها وصولا للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ فى شأن البيئة(١)

كما تم صدور القانون رقم ٤٨ ١٩٨٢ لحماية النيل والذى لم ينل القدر الكاف من التفعيل على أرض الواقع حتى الأن.

- كما تم صدور قانون تحريم تجريف الأراضى الزراعية سنة ١٩٨٥، وكانت نتيجة ٢٥٦ ألف مخالفة تبوير، و٢٨ ألف حالة مخالفة تلوث مياه النيل، ولو تم فرض غرامات لبلغت الحصيلة حوالى ١٥ مليار جنيه وذلك حسب تصريح وكيل وزارة الأشغال العامة والموارد المائية لقطاع الرى (٢) والواقع العملى فى مصر يشهد بأن تلوث نهر النيل وتجريف الأراضى الزراعية يزداد وأن المخالفات والتجاوزات فى هذا الاتجاه تتفاقم، ممايدل على أن القوانين والقرارات وحدها لاتكفى لحماية البيئة من التلوث دون وجود ألية للتنفيذ والمتابعة وربطها بعقوبات غليظة وحملة أعلامية وثقافية واسعة للتوعية بأخطار تلوث مياه النيل التى تستخدم فى الشرب للغالبية العظمى من السكان فى مصر، وكذلك بأخطار تجريف الأراضى الزراعة ومايتنج عنها من أضرار للتربة والتأثيرات السلبية على الحاصلات الزراعية من جراء التجريف، كما يجب ايضاً ربط ذلك بأساليب أقتصادية ومالية لتغطية نفقات خفض التلوث أو الحد منه.

- لذلك يجب عدم الاعتماد فقط على الأساليب القانونية فى رسم السياسات البيئية بحيث يتم التركيز على مختلف الجوانب المباشرة - مثل فرض القيود ووضع الاشترطات والمواصفات والمخالفات ومختلف الجوانب التنظيمية الأخرى فى سياسة حماية البيئة وتنشيط للوعى البيئى - والغير مباشرة التى تركز على نظاماً للحرافز بجانب الأدوات المباشرة(الأعباء) (١).

وهذا الاتجاه تم أخذه فى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ أن شأن البيئة بما يلاءم مرحلة التحول الاقتصادى التى تمر بها الدولة المصرية منذ ١٩٩١ وحتى الأن حيث يتحدث القانون فى المادة الأولى عن التعويض عن الأضرار التى تحدث بسبب التلوث فى الفقرة (٢٨) من القانون تطبيقاً لقاعدة تحميل الملوث لتكلفة تلويثه كما ركزت نفس المادة فى الفقر(٣٦) على دراسة وتحليل الجدوى البيئية للمشروعات المقترحة التى قد تؤثر نشاطاتها على سلامة البيئة، كما أعطت المادة الخامسة جهاز شئون البيئة بالاشتراك مع وزارة المالية الحق فى وضع نظاماً للحوافز (مادة١٧) يمكن تقديمها مع الجهات الإدارية المختصة وغيرها للذين يقومون بأعمال أو مشروعات من شأنها حماية البيئة مما يشجع الجهات والأفراد والمنظمات والهيئات على ذلك الجهد لحماية البيئة بنفقة أقل عن طريق تحمل جزء منها، وكذلك حق الجهاز فى اقتراح آليات أقتصادية لتشجيع الأطراف المختلفة على اتخاذ اجراءات لمنع التلوث، لأن الاليات الاقتصادية تجمع بين الاعباء مثل الضرائب والرسوم والجوافز ومثل الاعفاءات والدعم المالى ٢

إلا أن مصر كدولة نامية مثل باقى الدول تعانى من وضع بيئى سيىء ناتج عن زيادة التلوث البيئى على العالمى وأن الدول الصناعية المتقدمة تعد المسئول الرئيسى عن تأزم الوضع البيئى العالمى ٣.

بجانب العوامل المحلية داخل الدول النامية التى ساعدت على تزايد الأعباء البيئية فيها.

٢ - الاطار المؤسسى والتنظيمى لحماية البيئة من أخطار التلوث والكوارث البيئية:

تقوم الدولة بوضع خطط مركزية لمواجهة الاخطار البيئية المختلفة الناتجة عن فعل الإنسان أو فعل الطبيعة وذلك ضمن سياسة عامة لخطط طوارىء مختلفة يكون الهدف منها التخفيف من حدة التلوث أو الكارثة من خلال الاستعداد والتحضير المسبق وتوفير الامكانيات اللازمة ووضع كل الاحتمالات المتوقعة، وكذلك الاستعداد لمرحلة المواجهة فى حالة وقوع التلوث الضار جداً بالبيئة أو الوصول إلى الكارثة البيئية، وكذلك تتضمن الخطة أيضا مرحلة إعادة التوازن أى العمل على إعادة

الوضع إلى ما كان عليه قبل الحدث، وتقوم الدولة بتمويل هذه الخطط لمواجهة المخاطر البيئية المحتملة من خلال صندوق حماية البيئة والذى يتحمل نفقات مواجهة الكوارث البيئية كما جاء بالمادة (٢٦) من القانون (٤) لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة، وكذلك مخصصات الدولة للطوارىء، حيث تقوم الدولة بتخصيص مبالغ محددة بالموازنة العامة للدولة لمواجهة أى طوارىء، وأيضا الاتفاقيات الدولية الثنائية أو المتعددة الأطراف التى تساهم ماديا وفنيا فى حالة الكوارث، كما توجد أيضا المنح الدولية وتبرعات الهيئات والأفراد لحساب مجمع مخصص لتمويل مواجهة الكوارث البيئية(١).

وإن طبيعة الكارثة تتميز بدرجة عالية من الفجائية والتغير المتسارع فى الاحداث مما يصعب معه التحكم فى النتائج، حيث يتم التعامل فى ظروف تتسم بنقص فى المعلومات وضغط نفسى عالى، وشك فى الخيارات المطروحة بينما السلوك الإدارى للتكوين المؤسسى يقوم على درجة عالية من الاستقرار والثبات فى التنظيم المبنى على الهيكلية المحددة فى الوظائف وبما يحقق رصداً مضموناً للأهداف والتوقعات، ونتيجة لهذا الأختلاف الواضح بين السلوك الإدارى المتوقع للتكوين المؤسسى والسلوك الإدارى الواجب وفقاً للمتغيرات المتعددة والمتسارعة فى ظروف أحداث التلوث الخطيرة والكارثة البيئية فإن من الضرورى وضع نسق تنظيمى يتلاءم مع الأحداث يستطيع التفاعل السلوكى والتعامل بكفاءة مع الأحداث المتصلة بالكوارث الطبيعية والبيئية وكما تشير بعض الدراسات (٢).

لذلك فإن مديرى الطوارىء أو الكوارث «ينبغى أن يتوافر لهم التصور الكلى الذى يعينهم على تفهم»:

- النظام الكلى.
- كيفية توظيف الخبرات والمهارات المتعددة المختلفة.
- تأمين علاقات التفاعل والتمازج الواجبة بين النشاطات.
- حل المشكلات وإدارة الصراع بين الجزئيات الوظيفية المختلفة بحيث يكونوا ذو مهارة تمكنهم من دمج وتواحيد وتحقيق التكامل فى تنفيذ السياسات والخطط والبرامج الهادفة لدرء أو الحد من آثار الكوارث (١) مما يتطلب سلوك إدارى مبنى على درجة عالة من التفاهم والمشاركة والاتصالات الفعالة والمرونة وفقاً للظروف الشرطية المحددة للكارثة ودرجة آثارها التدميرية.

لذلك تتطلب الخطة العامة لحماية البيئة من التلوث والكوارث مجموعة من العناصر الهامة التى يجب توافرها وأهمها:

- تحديد الإمكانيات المتاحة المادية والفنية فى نطاق الإقليم لاستدعائها عند الطلب.
- توفير مخزون احتياطى من المؤن والخدمات الطبية وسبل الإعاشة ووضع الخطط لنقلها فى موقع الحدث.
- تحديد الاختصاصات والمسئوليات لكل جهة.
- تفعيل الاتصالات والتنسيق والتكامل.
- تحديد الإجراءات المطلوب اتخاذها عند مواجهة الحدث.
- وضع إطار متكامل للتدريب للقوى العاملة فى تنفيذ الخطة.

على أن يكون الهدف هو التقليل من الخسائر فى الأرواح والممتلكات العامة والخاصة والتقليل من تدمير البيئة والإضرار بالاقتصاد القومى وايجاد إطار عمل لتنفيذ خطة عامة لمواجهة الاخطار كمظلة لمجموعة خطط طوارىء متخصصة، بحيث يكون الهدف الكلى هو تحقيق درجة استجابة سريعة وفعالة سواء فى التنبؤ أو المواجهة (٢).

على أن يتم كل ذلك فى إطار التنسيق والتكامل والتعاون مع الجهات والوزارات المعنية على مستوى الحكومة المركزية والحكم المحلى (المستوى الثانى) التكتيكى وكذلك مستوى موقع الحدث (العمليات) كما سنرى لاحقا.

- أعطى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ فى شأن حماية البيئة جهاز شئون البيئة القيام برسم السياسات العامة وإعداد الخطط اللازمة للحفاظ على البيئة وتنميتها، وكذلك متابعة التنفيذ بالتنسيق مع الجهات الإدارية المختصة من وزارات وهيئات عامة ومؤسسات.
- كما وضح القانون فى المادة ٢٥ وضع الخطة العامة الوطنية لمواجهة الكوارث البيئية وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية (١) ويتشكل الإطار التنظيمى المؤسسى لحماية البيئة ومواجهة الاخطار الناجمة عن التلوث والكوارث البيئية من ثلاث مستويات إدارية على النحو التالى:

١- المستوى الأول (الاستراتيجى) وهذا المستوى يناط به وضع الخطة العامة واتخاذ القرارات الهامة فى هذا الشأن وهو له عدة مستويات داخلية تبدأ من رئاسة مجلس الوزراء ومروراً بالمجلس الأعلى لمواجهة الكوارث والأزمات البيئية ولجنة المواجهة ومجموعة العمل المشكلة بواسطتها ثم غرفة العمليات المركزية للدفاع المدنى وغرفة العمليات المركزية للبيئة (جهاز شئون البيئة).

٢- المستوى الثانى التكتيكى والذى يقوم بوضع خطة التحرك لمواجهة الحادث فى الزمان والمكان وكذلك نشر القوات والأدوات والآلات الخاصة بالمواجهة ويتكون من مستويات داخلية تبدأ من المحافظ باعتباره الجهة القائدة والجهات المعنية المساندة له والتى تحدد وفقاً لنوع التلوث والكوارث المختلفة وكذلك مجموعة العمل التى تساعد فى القيادة ومديرية الأمن التابعة للمحافظة وغرفة العمليات الفرعية للدفاع المدنى التابع للمحافظة.

٣- المستوى الثالث (موقع الحادث) ويختص هذا المستوى بإدارة عمليات المواجهة على الأرض ويتكون من مستويات داخلية مختلفة تبدأ بالجهات القائدة (المواجهة) وتتمثل فى الدفاع المدنى أو القوات المسلحة أو جهاز شئون البيئة وذلك طبقاً لنوع التلوث أو الكارثة بالإضافة إلى الجهات المساندة من مجموعات العمل وغرف العمليات المتقدمة من موقع الكارثة للدفاع المدنى، والقوات المسلحة، وهيئات الصحة والإسكان وجهاز شئون البيئة وكل ذلك فى ظل نظام مبنى على التعاون والتنسيق والمشاركة فى التخطيط وفقاً للاتفاق بين كل المستويات الحكومية والمنظمات ذات العلاقة وتتوافر له شبكة الاتصالات الهادفة (٢).

- ديناميكية العمل داخل التنظيم فى حالة وقوع حوادث أو كوارث أو تلوث بيئى كبير له تأثير ضار جداً على عناصر البيئة المحيطة سواء بسبب زلازل أو فيضانات أو براكين أو عواصف.. الخ مما يتسبب فى انهيارات أرضية أو سكنية أو انفجارات أو حرائق أو انبعاثات لمواد خطرة أو تسمم لمياه النيل.. الخ فى هذه الحالة تطبق الخطط والإجراءات العامة التى وضعتها الدولة لمواجهة المشكلات البيئية وحماية البيئة ويكون جهاز شئون البيئة من الجهات المساعدة والمساندة فى مواجهة الحدث الذى أضر بالبيئة وتتخذ الخطوات التالية:

١- يتم الإبلاغ عند وقوع الحادث لأقرب مركز أو نقطة شرطة ويقوم المركز بدوره بإبلاغ مديرية الأمن بالمحافظة لاتخاذ الإجراءات اللازمة وإبلاغ المحافظ.

٢- يتم الإبلاغ فورا لقوت الدفاع المدنى على مستوى المحافظة للتدخل السريع والتعامل مع الحدث ويبلغ غرفة العمليات المركزية للدفاع المدنى التى تقوم بإبلاغ وزارة الداخلية ثم يقوم وزير الداخلية بإبلاغ مجلس الوزراء لاتخاذ الإجراءات لمواجهة كارثة عامة ذات بعد بيئى.

٣- ثم تقوم بإبلاغ جهاز شئون البيئة الحدث وتقوم الإدارة العامة لمواجهة الكوارث البيئية بالجهاز بتكوين فريق عمل يقوم بمساعدة الجهاز المدنى فى مواجهة هذا البعد من الكارثة.

وفى حالة الحوادث الناتجة من تلوث فى مجارى مائية أو حوادث تلوث فى مياه البحار أو نوعية الهواء القادم من خارج الحدود أو حوادث تؤدى إلى تدمير الأنظمة البيئية الحساسة تقوم الجهات التى تم تحديدها من واقع المهام الموكول إليها بالإبلاغ وهذه الجهات هى (١): مصلحة الإرصاد الجوية - شبكة الرصد البيئى - هيئة الموانى البحرية - حرس الحدود - السفن الحربية والتجارية - الطائرات المدنية والحربية - شرطة المسطحات المائية - غرفة عمليات القوات المسلحة - جهات وهيئات حكومية أخرى.

على أن تقوم هذه الجهات بإبلاغ غرفة العمليات المركزية للبيئة فى حالة اكتشافها أى تلوث بالبيئة (الغلاف الجوى المحيط - البحار - والإنهار) مع إبلاغ الجهات المعنية الأخرى السابق توضيحها.

٣- الإطار الإجرائى والتنفيذى فى مواجهة الاخطار بسبب التلوث والكوارث وفى هذا الإطار يتم رصد رد الفعل تجاه الحوادث البيئية والتعرف على الإجراءات التى تتخذ من جانب كافة الهيئات والإدارات الحكومية فى مواجهة الحدث للسيطرة عليه وتقليص الآثار الجانبية الضارة له وإعادة الاتزان للمنطقة وصولا إلى مرحلة الاستقرار للوضع البيئى أى إلى مرحلة ما كان عليه قبل الحدث ومدى تعدد الجهات المشاركة فى المواجهة بدا من الجهة المحلية لموقع الحدث وانتهاء بالمستوى القومى أو طلب جهات دولية للمساعدة (١).

الإجراءات المتخذة فى مواجهة الكارثة البيئية:

- تبدأ هذه الإجراءات بالمعاينة وذلك بعد الإبلاغ عن الحدث حيث يتم معاينة موقع الحدث من قبل جهات الشرطة القريبة منه وإثبات كافة البيانات فى قائمة المرجعة والفحص ويقوم ضابط المحضر بتحرير محضر بالواقعة.
- الاخطار يتم ارسال المحضر متضمنا (قائمة الفحص) إلى مديرية أمن المحافظة المعنية والتى تقوم بارسال صورة من المحضر إلى هيئة مكتب المحافظة وأخرى إلى هيئة الدفاع المدنى فيها.
- تقوم إدارة الدفاع المدنى بإبلاغ الغرفة المركزية للدفاع المدنى بالمستوى الاستراتيجى بصورة هذا المحضر مع قيامها بارسال قوات الدفاع المدنى لموقع الحدث لمستوى العمليات للقيام بعمليات المواجهة.

- تقوم غرفة العمليات المركزية للدفاع المدنى بإبلاغ الجهات التى لها دور أساسى فى المشاركة لمواجهة الكوارث البيئية ويقوم مدير الإدارة برفع التقرير على الفور إلى الرئيس التنفيذى لجهاز شئون البيئة لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

- يقوم رئيس الجهاز التنفيذى بالجهاز بتشكيل فريق عمل من خبراء الجهاز سواء من داخل أو خارج الجهاز للقيام بالمعاينة على الطبيعة لموقع الحدث لتحديد مدى خطورة الحدث على عناصر البيئة المحيطة ومدى تطور الحادث للوصول إلى كارثة، كذلك تحديد نوع هذه الكارثة البيئية، وتقدير احتمالات تداعياتها والآثار المترتبة عليها.

- يرفع تقرير من فريق العمل إلى رئيس جهاز شئون البيئة والذى يتضمن أن الحادث قد تطور إلى كارثة بيئية والذى بدوره يقوم بإبلاغ وزير الدولة لشئون البيئة والذى يقوم بدوره بإبلاغ رئاسة مجلس الوزراء باتخاذ إعلان أن هناك كارثة بيئية وما يتبع ذلك من التزامات وصلاحيات على المستويات الإدارية المختلفة للدولة وبذلك يتم الإعلان عن كارثة رسمياً.

خطوات المواجهة:

١- تشكيل لجنة الموجهة من خلال اجتماع برئاسة مجلس الوزراء مع أعضاء الهيئة العليا لمواجهة الكوارث، طبقا للقواعد المحددة فى الخطة العامة (١).

٢ - تنقل اللجنة إلى غرفة العمليات المركزية للبيئة وذلك لإدارة الكارثة على المستوى الاستراتيجى بالتعاون مع إدارة الكوارث بالجهاز.

٣ - تقوم اللجنة بتشكيل (مجموعة عمل) يوكل إليها أعمال متابعة مواجهة الكارثة البيئية وذلك طبقا للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة ويقوم فريق العمل المشكل من الجهاز بمساعدة المجموعة على أن تعمل هذه المجموعة على الثلاث مستويات الإدارية للدولة كالتالى:

المستوى الأول (الاستراتيجى) تقوم برفع التقارير عن تطور الاحداث للجنة المواجهة.

المستوى الثانى (التكتيكى) وتقوم بالمشاركة فى قيادة العمليات وتقديم الحلول المناسبة للمشكلات والمتابعة ودعم الموقع بالإمكانيات المطلوبة.

المستوى الثالث (العمليات) من خلال التنسيق بين الجهات المتداخلة فى المواجهة لتذليل المعوقات.

٤ - تقوم مجموعة العمل بعمل تقرير يومى عن تطورات الكارثة من واقع البيانات التى تصل إليها من المستوى التكتيكى ومستوى العمليات وترفعها إلى لجنة المواجهة لاتخاذ الإجراءات اللازمة بالإضافى إلى قيامها بالمهام الأخرى.

وتعتمد فاعلية المواجهة على عدة عوامل أهمها: (١)

١ - المعلومات الدقيقة عن الآثار السلبية المؤثرة على البيئة لتحديد المناطق المضارة والاحتياجات العاجلة المطلوبة، وكذلك عن آثار التدمير للكارثة البيئية.

٢ - القدرة على تحديد الأولويات فى مواجهة المشكلات.

٣ - كفاءة وفاعلية غرفة العمليات المركزية سواء البيئية أو الخاصة بالدفاع المدنى.

٤ - الاتصالات الجيدة والتمازج والتفاعل بين المؤسسات المعنية بالمواجهة سواء كانت قائدة أو مساندة.

٥ - تنسيق الجهود والأنشطة للحد من التضارب والازدواجية فى الاختصاصات.

٦ - تحقيق الاستفادة من تنظيمات المجتمع المدنى من خلال الجماعات التطوعية.

٧ - وضوح الدعاية والإعلام والتوجيه.

٨ - تكامل الخدمات الطبية سواء الاسعافات الأولية أو المستشفيات المتخصصة وتخصيص عناصر طبية ماهرة للتعامل مع الحالات الحرجة.

٩ - الوصول إلى مرحلة ما بعد الكارثة بأقل الخسائر وذلك من خلال وضع خطة قصيرة الأمد للمساعدة على تأمين الحد الأدنى من إعادة الحياة فى المنطقة المنكوبة إلى وضعها الطبيعى وتعويض المضارين مع وضع خطة لإعادة التوازن على المدى القصير وعودة الأمور إلى ما كانت عليه مع سرعة تقييم الأعمال التى تمت والاستفادة من دروس المواجهة التى حدثت للمستقبل لزيادة الكفاءة والفاعلية.

الفصل الثالث

أثر تلوث البيئة فى مصر (إطار واقعى) ويشتمل على:

١ - أثر التلوث على المجتمع المصرى.

٢ - أثر التلوث على التجارة الخارجية للدولة.

١ - أثر التلوث على المجتمع المصرى:

تتعدد أنواع ومصادر التلوث البيئى من تلوث مائى وتلوث هوائى وتلوث ذرى وتلوث حرارى ويعتبر النشاط الصناعى للإنسان المسئول الأول عن التلوث المائى وبقية أنواع التلوث، وأصبح التلوث يهدد حياة البشرية بأكملها (١) وتعود مصادر وأسباب التلوث إلى النشاطات الصناعية والتقدم التكنولوجى والنمو السريع فى حجم الاستهلاك وما ينجم عن ذلك من نفايا صاحب النمو السريع فى حجم السكان نمو متشابه فى الإنتاج الصناعى ونمو متزايد فى حجم التلوث البيئى أيضاً ويعتبر التلوث المائى من أكبر التحديات التى تواجه الدولة والسبب المباشر له هو القاء البقايا الصناعية فى مياه نهر النيل والبحيرات المتفرعة عنه والبحار المحيطة بالدولة سواء البحر الأحمر أو البحر الأبيض المتوسط مما يتسبب فى تلوث مياه الشرب وقلة نسبة صلاحيتها للشرب وكذلك تلوث مياه البحار وقلة صلاحيتها للحياة السمكية نتيجة لوجود كميات كبيرة من النفايا الصناعية والبقع الزيتية وتشترك مصر مع باقى الدول العالم فى تلوث جميع مصادر المياه، وكذلك فى تزايد تلوث الهواء بسبب استخدام الطاقة وبخاصة وقود السيارات حيث تتمثل الطاقة المستخرجة من الأرض (فحم - بترول - غاز طبيعى) حوالى ٩٧٪ من جملة الطاقة المستخدمة، وتطلق هذه المواد عندما تحترق مادة ثانى أكسيد الكربون فى الغلاف الجوى، وتزداد درجة الحرارة مع تزايد استخدام الطاقة سنوياً (التلوث الحرارى) مما يصعب الحياة على الأرض وهناك أنواع من التلوث ناتجة عن المتغيرات الطبيعية التى لا دخل للإنسان فيها وإن كان من الممكن التدخل للحد من مخاطرها وضررها مثل الغازات والأتربة، والصخور الناتجة عن البراكين والزلازل وغير ذلك، والتلوث الناتج عن مخلفات الكائنات الحية مثل: مخرجات عملية التغذية وغاز ثانى أكسيد الكربون الناتج عن عملية التنفس والفضلات الناتجة عن الأنشطة المعيشية الأخرى، كذلك إنتاج كثير من السلع بالطرق الحديثة يؤدى إلى تلويث البيئة سواء مباشرة أو غير مباشرة أو نتيجة المخلفات الغازية أو السائلة أو الصلبة.

- يؤثر التلوث على أفراد المجتمع من عاملين ومنتجين وغير عاملين على النحو التالى:

- الأطفال والشباب حتى السن التى يدخلون فيها قوة العمل فإن أخطر الدراسات وأهمها فى مجال ملوثات النيل الدراسة الأخيرة التى أجراها الدكتور أحمد نجم المستشار الاقتصادى بمجلس الوزراء المصرى التى خلص فيها إلى أن عدد الأطفال الذين يموتون نتيجة تلوث المياه يقدر بنحو ١١٧ ألف طفلاً سنوياً (١). موضحاً أن النيل تلقى فيه مخلفات الفنادق العائمة والعوامات ومنشآت صناعية تزيد من حدة ودرجة التلوث ومخلفات الصرف الزراعى مما حمل مياه النيل بالمبيدات والأسمدة الكيماوية وغيرها من المواد السامة وهذا أدى إلى ارتفاع نسبة الفشل الكلوى لدى المصريين إلى حوالى أربعة أضعاف مثيلاتها فى العالم، وأشار إلى وجود حوالى ١٣ ألف حالة فشل كلوى و٦٠ ألف حالة سرطان مثانة نتيجة تلوث مياه النيل.

ووفق دراسة أخرى (٢) أن الصرف الصناعى والزراعى فى البحيرات المصرية قتل ٥٠٪ من الكائنات البحرية الموجودة بها.

- إن العديد من المصانع الواقعة على ضفتى نهر النيل إن لم تكن جميعها تلقى بمخالفاتها فى النيل دون معالجة ومن أمثلتها مصانع كيما فى أسوان ومصانع السكر فى كوم أمبو وادفو ودشنا وقوص ونجع حمادى ومصانع الزيوت والصابون ومصانع تجفيف البصل فى سوهاج ومصانع حلوان وأسيوط وأبو زعبل وطلخا وكفر الدوار وغيرها.

- على سبيل المثال تلقى شركة النصر للكوك والكيماويات حوالى ١٦ ألف متر مكعب فى اليوم مخلفات صناعية سائلة حمضية تحتوى على مواد عالقة وتركيزات عالية من الأمونيا والنترات، كما تلقى شركة الحديد والصلب حوالى ٦٠٠ ألف متر مكعب فى اليوم مخلفات سائلة عالية الملوحة وتحتوى على تركيزات عالية من الحديد والمنجنيز والزنك، وكذلك تلقى شركة النصر المواسير الصلب ولوازمها حوالى ٣٤ ألف متر مكعب فى اليوم مخلفات سائلة تحتوى على مواد عضوية وفوسفات وزيوت ومعادن مثل الحديد والمنجنيز والزنك، كما تلقى شركة السكر والتقطير المصرية حوالى ٨٠ ألف متر مكعب فى اليوم مخلفات سائلة تحتوى على مواد عالقة علاوة على الفوسفات، وشركة النصر للكوك ١٦ ألف متر مكعب وشركة سيتلكر للجلفنة ٦٥٠ ألف متر وغيرها من الشركات التى تسكت الحكومة على ما تفعله ليلاً ونهاراً بحياة المصريين من خلال تلوث مياه النيل وكذلك حياة الثروة السمكية، حيث انخفض عدد أنواع الأسماك من ٤٧ إلى ١٤ نوعاً فقط نتيجة تلوث المياه وبعض هذه الأنواع يظل حاملا للمواد السامة وينقلها إلى الإنسان عند تناولها.

- كما أثر التلوث من إنتاجية العامل المصرى أيضاً حيث يتسبب فى اعتلال الصحة والاصابة بالأمراض المزمنة والخروج المبكر من قوة العمل، والملاحظ أن اعتزال العمل فى الدول النامية يتم فى سن مبكرة نسبياً.

ـ وهذا يؤدى إلى خسائر مباشرة بسبب الانقطاع عن العمل، أو الاصابة بالأمراض التى تؤدى إلى انخفاض الإنتاجية مقارنة بما كان قبل الاصابة، كما تشمل هذه الخسائر أيضا مصروفات العلاج المباشرة وغير المباشرة المتمثلة فى الانفاق على الأجهزة الصحية وكذلك التعويضات التى تصرف فى حالة العجز أو الوفاة.

٢ ـ أثر التلوث على التجارة الخارجية للدولة:

أن السياسات البيئية السليمة والتى تركز على جودة البيئة يجب أن تعمل على خفض التلوث البيئى إلى أقصى درجة ممكنة وبأقل تكلفة، إلا أنه مازالت مصادر التلوث البيئى متعددة، وأن واضعى السياسات العامة يميلون إلى تخصيص الإمكانيات المتاحة لحل المشاكل المجتمعية الآتية الأكثر الحاحاً (١) ، مما يزيد من تلوث البيئة ويؤثر سلباً على التجارة الدولية.

ـ بالنسبة للإنتاج الزراعى المصرى تعرضت مصر لرفض الكثير من الشحنات الزراعية المصدرة من البطاطس لدى دول السوق الأوروبية، وبعض المنتجات الزراعية الأخرى المصنعة وذلك لأسباب بيئية خلال السنوات الخمس الأخيرة.

ـ بل هناك اتجاه لإدراج بعض المنتجات الصناعية التى تدخل فيها مواد أولية زراعية من قبل الاتحاد الأوروبى تحت ما يعرف بالعلامة البيئية أو الشعار البيئى مثل المنسوجات وهذا يمثل تهديداً لصادرات مصر من المنسوجات والألياف والملابس الجاهزة.

ـ الأمر يزداد صعوبة حينما تقوم الدول المتقدمة بتصدير مواد خطرة أو سامة مثل المبيدات والكيماويات وتحظر استيراد السلع التى استخدمت فيها، مما يضعف قدرة الدول النامية على المنافسة فى السوق سواء المحلية أو العالمية فى ظل حرية التجارة العالمية «العولمة الاقتصادية» واتفاقية منظمة التجارة العالمية «الجات سابقا» لأن تطبيق مبدأ تضمين النفقات والملوث يدفع قد يؤدى إلى رفع نفقة الانتاج ومن ثم ارتفاع الأثمان فى الدول النامية.

إن الحل يكمن فى منح حوافز وتسهيلات مادية للمشروعات المحلية لمساعدتها على خفض التلوث ومنحها فترة انتقالية لإنجاز ذلك والربط بين الحوافز والتسهيلات لتحقيق أهداف بيئية معينة، مما يزيد من فرص التصدير خاصة بالنسبة للحاصلات الزراعية المصرية المعروفة لدى الأسواق العالمية، ويمكن توفير حصيلة هذه الحوافز من حصيلة الغرامات أو المنح التى تحصل عليها للأغراض البيئية وما يخصص فى الميزانية لذلك من حصيلة الرسوم والضرائب التى تفرض تطبيقا لمبدأ الملوث يدفع وتضمين النفقات الذى قد يؤدى إلى تحسين شروط التجارة بالنسبة لمصر فى منتجات تلعب الجودة البيئية فيها عنصرا هاما مثل البنزين الخالى من الرصاص كذلك المنتجات الغذائية والحيوانية والتى تتمتع فيها مصر بميزة نسبية.

كذلك من خلال تقليل الدعم على الطاقة الذى قد يؤدى إلى توفير الموارد المالية التى تستخدم فى الانفاق على الحفاظ على البيئة وحمايتها.

الخاتمة:

وتشتمل على: ـ

١ ـ أهم النتائج التى توصل إليها البحث وهى:

ـ إن الاهتمام بحماية البيئة فى مصر لم يكن من أولويات أدوار الدولة المصرية التى يفضل صانع السياسات فيها التركيز على المشكلات الاجتماعية الأكثر الحاحا شأنهم فى ذلك شأن باقى الدول النامية، وإن قانون حماية البيئة تأخر كثيرا فى الصدور قياسا بالدول المتقدمة فى هذا الشأن، حيث أنه صدر فى نهاية القرن العشرين.

ـ ترتب على ذلك ما سبق زيادة التلوث البيئ فى مصر والذى تراكم على مدار السنين وأن أخطر ما يهدد المصريين فى صحتهم وحياتهم تزايد تلوث مياه النيل التى تستخدم فى الشرب وكذلك تلوث المحاصيل الزراعية من جراء زيادة استخدام المواد الكيماوية والسماد فى الزراعة

ـ إن إدارة الكوارث بفاعلية لا يمكن أن تحقق بالانكفاء على الجهود الرسمية وحدها، لذلك مطلوب تنمية العلاقات المؤسسية الرسمية مع كل فاعليات المجتمع المدنى والتنظيمات ذات العلاقات لتأمين التكامل فى الجهود وتحقيق الدرجة المطلوبة من الوعى الاجتماعى سواء بالبعد عن مواطن الخطر وبيئة الكارثة أو التعاون الايجابى مع الأجهزة الرسمية فى مرحلة التنفيذ أو المواجهة.

ـ إن مصر كدولة نامية لا بديل لديها من اقتحام الأسواق العالمية بتصدير السلع إلى الدول المتقدمة لتدعيم برامج الإصلاح الاقتصادى ومشروعات البنية الأساسية ولن يتم ذلك إلا بإصلاح وحماية البيئة والحفاظ عليها وعلى الثروات الطبيعية أولا وإلزام المنظمات العاملة لإعداد ونشر تقارير عن النشاط البيئى.

ـ توصل البحث أيضا إلى أهمية الدمج بين السياسات والأدوات الاقتصادية والسياسات الاجتماعية والإدارية والسياسية الأخرى لتحقيق أكبر قدر من حماية البيئة بأقل تكلفة على باقى المحاور الأخرى.

٢ـ أهم التوصيات:

ـ لذلك يوصى الباحث بأهمية زيادة الوعى الاجتماعى تجاه البيئة من خلال زيادة البرامج الإعلامية الرسمية الموجهة لهذا الغرض التى تحس أفراد المجتمع على التعاون مع الدولة لحماية البيئة من التلوث وتجنب مخاطر الكوارث البيئية حالة حدوثها.

ـ إن توازن الدولة بين المصالح المختلفة للشعب المصرى فى المسائل التى تتعلق بدعم المواد والطاقة ذات الصلة بالتلوث البيئى حتى لا تتم تصحيح أوضاع بيئية على حساب تفاقم مشكلات اجتماعية أخرى ـ على سبيل المثال احتياج الفلاح إلى دعم الدولة للكيماويات والسماد والمبيدات الزراعية، كذلك احتياج الأفراد إلى مواصلة الدولة لدعم البنزين والكهرباء وموارد الطاقة الأخرى ـ وذلك من خلال ترشيد الاستهلاك وجعله للضرورة أو للبحث عن بدائل أقل تكلفة اجتماعية.

ـ أن يتم تفعيل القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ وبالذات المواد الخاصة بحماية نهر النيل من التلوث ومياه الشرب من الهدر، وأن تغلظ العقوبات المنصوص عليها فى هذا الشأن حتى يمكننا المحافظة على حياة المواطنين فى الدولة وأيضا للحفاظ على الموارد الطبيعية الهامة والتركيز على مبدأ الملوث يدفع والبحث عن أماكن بديلة للمصانع التى تقع على ضفاف النيل وتصب مخلفاتها من خلال استراتيجية واضحة لحماية النيل.

مراجع البحث

ـ د، إبراهيم حلمى عبد الرحمن اقتصاديات البيئة والتنمية معهد التخطيط القومى القاهرة ١٩٨٢م

ـ إجراءات مواجهة الكوارث البيئية،جهاز شئون البيئة ملحق «١» القاهرة ٢٠٠٢م

ـ القانون رقم «٤» لسنة ١٩٩٤م

ـ الهيئة العامة للاستعلامات تلوث البيئة فى مصر ١٩٩٢م

ـ الدستور «جريدة» فى ٢٠٠٦/١/١٨م

ـ الأهرام «جريدة» فى ١٩٩٣/٥/٨م

ـ جهاز شئون البيئة، خطة العمل البيئى فى مصر ١٩٩٢م

ـ د. جمال حواش، د.عزة عبدالله، التخطيط لإدارة الكوارث وأعمال الإغاثة إيتراك للطباعة والنشر ط١، القاهرة، ٢٠٠٦م

ـ د. حسن إبشر الطيب، إدارة الكوارث ، ميدلايت المحدودة، ط١، القاهرة ١٩٩٢م

ـ د. محمد رشاد الحملاوى ، التخطيط لمواجهة الأزمات ، مكتبة عين شمس القاهرة ١٩٩٥م

ـ مشروع الخطة الوطنية لمواجهة الكوارث البيئية، جهاز شئون البيئة، وزارة الدولة لشئون البيئة رئاسة مجلس الوزراء، القاهرة ٢٠٠٢م

ـ ميدوز وآخرون حدود النمو، تقرير لمشروع نادى روما عن المأزق الذى تواجهه البشرية، ترجمة محمد مصطفى غنيم، دار المعارف القاهرة ١٩٩٧م

ـ د. منى قاسم التلوث البيئى والتنمية الاقتصادية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة ١٩٩٣م.

A - shah& Blarson, carbon taxes the green house effect and developing countries, w.b.wps 957,auguat,1995

- Bruce B,clary,the EvoluTion and structiure of natural hazard police-is,puplic adm,review,vol,45,jan,1995

- E.F. Schumacher,small is beautiful: Economics as if people Matterned, New York,harper & ROW,Publishers,1975

- G.B.siegl.human resours development fo emergeney mangment puplic adaptive organization: anticpation and manmgement of crisis, New York, johanwilly & sons 1982

- Robert l. heilbroner,Anlnqulry Into the hunman propect, New York, Norton& Co,1976.

S. Duglds beets and christopher C.souther, Corporate Environmental Reports, the need for standard and anenvironmental assurance service, accounting horizons,june 1999.

- wiliam j,petsk,emergency management: challenge for public administrat-

بحث محكم

القصص: وسيلة للتعليم ومدخل لفهم ثقافة المنظمة

القصص : قديمة قدم الإنسان نفسه ومرتبطة باللحظات الأولى التي شهدت وجوده في هذا الكون.

واللغة العربية استجابت لمختلف فنون التعبير التي احتاج إليها الناطق بها ليعبر بها عما في نفسه من أفكار ومشاعر وعواطف. والقصة هي أحد فنون النثر الأدبي التي عرفها العرب عبر العصور المختلفة وبما يتناسب مع ظروف حياتهم وتأثرهم بالفنون الأدبية الموجودة في زمانهم.

فالعرب في العصر الجاهلي لهم بعض القصص المشهورة التي كانوا يتداو لونها في مجالسهم وأحاديثهم وبعض أشعارهم مثل قصة حرب داحس والغبراء وقصة عروة وعفراء وغير ذلك من القصص. وكانت قصصهم تصور بيئتهم بعاداتها وتقاليدها (محمود، د ت، ص ص ٣٢٩-٣٦٨). وعندما جاء الإسلام ذكر القرآن الكريم العديد من القصص. مثل قصة آدم وحواء التي تلخص بداية الوجود الإنساني ، ثم يروي القرآن قصص أخرى لها فوائد ودلالات معينة مثل قصة قابيل وهابيل ، وقصة يوسف عليه السلام ، وبعض قصص الأنبياء والمرسلين يذكر لنا التاريخ أنه علا شأن القصاصين في عهد معاوية بن أبي سفيان رضي الله عنه حيث استقدم كثير منهم إلى قصره وأمر بتدوين قصصهم تعميما للفائدة. وفي العصر العباسي يذكر ابن النديم صاحب الفهرست الكثير من القصص التي عرفت في تلك الفترة ومن ضمنها انتشار قصص " كليلة ودمنة لابن المقفع ". وفي القرن الرابع الهجري ظهرت القصة في لون جديد عرف بالمقامة وبرز فيه بديع الزمان الهمذاني. وفي العصور اللاحقة لسقوط بغداد في أيدي التتار قام قصاصو العامة بالتعبير عما في أنفسهم من آلام وتطلعات نحو المستقبل فجاءت قصص " ألف ليلة وليلة " والسيرة الشعبية. ثم جاء العصر الحديث وعرفت القصة منذ منتصف القرن التاسع عشر الميلادي كأحد الفنون الأدبية النثرية (محمود، د ت، ص ١٢ والسبيل، ٢٠٠٣). ولا تزال تحتل مكانة مرموقة بين تلك الفنون. ويرى الدكتور سليمان العسكري أن القصة القصيرة وليدة ظروف هذا العصر ونشأت " مع ظهور المدن بشكلها المعاصر، ورواج الصحافة اليومية، وإحساس الإنسان المعاصر أنه كائن فرد له وجوده الخاص ... [وهي تركز]على أحزان وشجون الإنسان الصغير، تضيء الواقع من حوله كلمحة برق فتساعده ولو للحظة على رؤيته وتمحيصه ولو للحظات " (العسكري، ٢٠٠٧, ص ص ٤-٥). والقصة الأدبية تحمل رؤيا تغوص داخل النفس البشرية وتحمل العناصر الفنية للرواية ولكن بشكل مضغوط ومختصر (العسكري، ٢٠٠٧, ص ٦). والقصص تحتوي: شخصيات، وأحداث، وانفعالات، وعواطف، صراعات، وقرارات، وعبارات، وتنقل لنا صوراً بالكلمات. يخطر ببالنا أحياناً أن القصص لا نعايشها إلا من خلال قراءة كتب الروايات والقصص الأدبية أو مشاهدتها وسماعها في السينما والأوبرا والمسلسلات التلفزيونية والإذاعية. لكن الحقيقة أن القصص تحيط بنا في كل مكان، Chawla & Renesch, 1995, P130))

فنحن نسمع القصص في المنزل وفي الشارع وفي العمل وفي المدرسة وفي الجامعة ، في كل مكان يجتمع فيه الناس. وأحياناً نحن نصنع القصص ونكون طرفاً في أحداثها. فقد نكون أبطالاً فيها أو ضحايا، وقد نمارس أدواراً محببة فيها أو مكروهة للبعض. والقصص لا تقتصر على ما سبق. حيث نجدها في بعض الرسومات واللوحات الفنية والصور الفوتوغرافية والرقص والأغاني والقصائد الشعرية وفي الحدائق والملابس والإكسسوارات. القصص قد تكون لها جوانب مادية ملموسة (Tangibleintangible) وجوانب غير مادية في نفس الوقت. فالأشخاص والمباني والأثاث تمثل جوانب مادية في القصص أما المشاعر والأحاسيس والانفعالات فهي تمثل جوانب غير مرئية وغير ملموسة مادياً (Chawla & Renesch, 1995, P130).

وهذا البحث يتناول المواضيع التالية:

- أهمية البحث - نهج البحث — معنى القصة لغة واصطلاحاً - القصص وبداية الوجود الإنساني - القصص في القرآن - مفهوم القصة في الأدب- عناصر القصة ومقوماتها لقصص وسيلة للتعليم - مواصفات القصص التعليمية المؤثرة - علاقة القصة بثقافة المنظمة - معنى القصص التنظيمية - أهداف القصص في المنظمات - أمثلة على القصص في المنظمات - الخاتمة .

والقصص تحتل مساحة من التفاعل الإنساني داخل المنظمات. ويهتم علم ثقافة المنظمة بدراستها وفهم كيفية تأثيرها على الأفراد ويستخدمها كمدخل لفهم ثقافة المنظمة.

أهمية البحث :

يدرس هذا البحث أهمية القصص في المنظمات الإنسانية. فالقصص وسيلة للتعليم وهي أيضاً مدخل لفهم ثقافة المنظمة لكونها تسهم في توجيه سلوك الأفراد بطريقة معينة.

منهج البحث : يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي لكونه يتلاءم مع طبيعة الموضوع. والمنهج الوصفي " يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث

د. عبدالله بن عبدالكريم بن احمد السالم
أستاذ مشارك
قسم الإدارة العامة - كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

أو مجموعة من الأوضاع ... لمعرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة ... أي

أن الهدف تشخيصي بالإضافة لكونه وصفي " (غرايبه وآخرين، ٢٠٠٢، ص ٣٣).

معنى القصة لغةً واصطلاحا:

القصة مشتقة من كلمة قص. والقصة هي فعل القاص. وهناك من يقول أن القص يعني إتباع الأثر ويقال خرج فلان قصصاً في أثر فلان إذا اقتص أثره. وقيل أن القاص هو من يقص القصص لأتباعه خبراً بعد خبر ويسوق الكلام سوقاً.

ويقال قص عليه الخبر : أي أعلمه به وأخبره ومنه قص الرؤيا. ولقد أطلق العرب القصة على عدة أشياء منها : الحديث والخبر والسمر والخرافة (محمود، د ت، ص ص ١٠-١١).

أما كتب التفسير فتحاول أن تطور تفسير كلمة القصة لتشمل الاعتبارات اللغوية والدينية. حيث يقول الإمام الرازي يرحمه الله في تفسيره لقوله تعالى: (نحن نقص عليك أحسن القصص بما أوحينا إليك هذا القرآن وإن كنت من قبله لمن الغافلين) سورة يوسف، آية ٣, أن القصص هنا بمعنى إتباع الخبر بعضه بعضا. كما جاء في سورة القصص، آية ١١, على لسان أم موسى (وقالت لأخته قصيه) أي اتبعي أثرهَ. وقال تعالى في سورة الكهف، آية ٦٤: (فارتدا على آثارهما قصصاً) أي إتباعاً. ويقول الله تعالى في سورة آل عمران، آية ٦٢: (إن هذا لهو القصص الحق وما من اله إلا الله وإن الله لهو العزيز الحكيم) فالقصص هنا بمعنى أحسن البيان ومجموع الكلام المشتمل على ما يهدي إلى الدين ويرشد إلى الحق ويأمر بطلب النجاة.

وسميت الحكاية قصة لأن الذي يقص الحديث يذكر تلك القصة شيئاً فشيئاً (خلف الله، ١٩٦٥، ص ص ١١٧-١١٨)

فالقصة بمعناها اللغوي العام تعني السرد والإخبار. أما بمعناها الاصطلاحي فتعني العمل الأدبي الذي يصور وقائع حقيقية أو خيالية بطريقة مشوقة تتحرك من خلالها الشخصيات وتنمو الحوادث إلى أن تصل إلى غاية معينة(أبو سعد، ١٩٥٩، ص ٧).

القصص وبداية الوجود الإنساني:

بدأت القصة مع بداية وجود الإنسان على كوكب الأرض ومن خلال بحثه عن تفسير الحياة ومعرفة سبب وجوده. وهكذا بدأ الإنسان يجمع بعض الأخبار الصادقة – حسب ظنه – عن نفسه وغيره والأشياء المحيطة به ثم بدأ يقصها على غيره لكي تنتقل إليه المعرفة والخبرة.

الإنسان الأول عندما بدأ حياته الأولى على الأرض بحواسه الكاملة كان يروي الأخبار الصادقة من واقع الأحداث التي كان يعيشها في حياته. فعندما كان يخرج لجمع الغذاء من الغابة أو مطاردة الصيد عند الأنهار والبحار – قبل عصر الرعي والزراعة – كان يختزن بذاكرته كل مشاهداته خلال تلك الرحلات المثيرة. وعندما يعود الإنسان الصائد بعد جمع الغذاء إلى مأواه بين زوجته وأولاده وإخوانه وجماعته كان يروي لهم قصص معاناته لكي يتعلموا منها ما يبعث في نفوسهم البهجة أو يولد عندهم الحذر أو ما يضيف إلى معرفتهم المزيد من الخبرة. ثم تطورت معارف ومهارات الإنسان عبر الأزمنة المختلفة إلى أن أصبح قادراً على الكتابة والتعبير عما يدور في ذهنه من خلال اللغة الناقلة للمعاني المفيدة (سالم، ١٩٧٧، ص ص ٣٢-٣٧).

وكانت القصة هي الصورة الخبرية " التي ولدت مع الإنسان، لتحدد له بأول استعمالاته للكلمة والإشارة مدى رؤيته للواقع، وتفسيره له، وموقفه منه ... وهذا النسيج القصصي لا يزال يخرج من فم الإنسان في حديث كل يوم، وفي الأدب الذي هو حديث جيل إلى جيل ... ليصنع شبكة من الذبذبات الصوتية، أو سطوراً بغير حصر تنطق بها الكتب ... وتعبر عن موقفه لحظة بعد أخرى، من هذا الواقع المحيط به، وعن ردود أفعاله فيه " (سالم، ١٩٧٧، ص ٤٩).

القصص في القرآن

القصص في القرآن لها هدف أشمل وغاية أنبل من مجرد متابعة الخبر أو الحدث. حيث امتاز " بسمو غاياته، وشريف مقاصده، وعلو مراميه، اشتمل على فصول في الأخلاق مما يهذب النفوس، ويجمل الطباع، وينشر الحكمة والآداب [ويقدم]طرقا في التربية ... تساق أحياناً مساق الحوار [وتارة]مسلك الحكمة والاعتبار وتارة مذهب التخويف والإنذار " (البيجاوي والمولى وإبراهيم، ٢٠٠٣، ص٥). والقصص في القرآن تختزل الزمان وترسم الأحداث بصورة فيها نوع من الإعجاز البياني والأدبي الرفيع. ولقد أجبت الاستشهاد بالقصص في القرآن للتأكيد على أهمية القصص في التأثير على النفس البشرية بأساليب الترغيب والترهيب المختلفة. فالقرآن الكريم يحتوي على منهج شامل لشئون الحياة وشمل بإعجازه الكثير من الفنون الأدبية. وهو يثبت لنا من خلال قصصه أنه كان أسبق من بعض المنظرين في مجال علم الإدارة وعلم الاجتماع وعلم الأدب في اكتشاف فائدة القصص وأثرها على الإنسان. ولعل هذه القصص تثبت للدارسين في مجال الثقافة التنظيمية أن المسلمين- من خلال القرآن- اكتشفوا فائدة القصص وأثرها على السلوك الإنساني منذ زمن بعيد.

وموضوع دراسة وتحليل القصص في القرآن يعد علماً له باحثوه المتخصصون، وهو علم واسع ومتعدد الجوانب وما أوردته في هذا البحث مجرد جزء بسيط لأجل التعريف به ولتقريب المعاني ذات الصلة بتوجه هذا البحث نحو فائدة القصص بوجه عام، وفائدة القصص التنظيمية بوجه خاص.

ولقد تناول الدكتور محمد خلف الله في كتابه القيم " الفن القصصي في القرآن الكريم " هذا الموضوع بإسهاب عميق وأوضح أن القصص في القرآن الكريم كان في أغلبه يقوم على الأقصوصة لا القصة الطويلة (١٩٥٠، ص ٢٩٢). وأن هناك خمسة عناصر رئيسية في تلك القصص هي: الشخصيات والأحداث والحوار والقضاء والقدر والمناجاة (١٩٥٠، ص ص ٢٩٢-٣٤٣). ولقد قسم خلف الله (١٩٦٥، ص ص ١١٦-١٨٧) في الطبعة الثالثة من كتابه المشار إليه أنواع القصص في القرآن على النحو التالي:

أ- النوع التاريخي:

يدور حول الشخصيات التاريخية من أمثال الأنبياء والمرسلين والملوك في أزمنة تاريخية ماضية. والقصة التاريخية من وجهة نظر المفسرين مصدر من مصادر التاريخ " تصور الحق والواقع من مسائل التاريخ وقضاياه، فالأحداث التي تصورها ... وقعت حقاً والحوار قد صدر، والأشخاص الذين ترسمهم القصة قد وجدوا حقاً وصدر عنهم كل ما ينسب إليهم من أقوال وأفعال " (خلف الله، ١٩٦٥، ص ١٥٣).

لكن أولئك المفسرين لم يستطيعوا من خلال الفهم التاريخي وحده أن يجدوا حلاً لبعض التساؤلات المرتبطة بالقصص التاريخية فرجعوا للمدخل الأدبي في فهم تلك القصص لكي يكملوا تحليلهم وتفسيرهم للقصص بوجه عام، وفائدة القصص التنظيمية بوجه خاص.

ومن الأمثلة على القصص التاريخية قصة هبوط آدم إلى الأرض وقصة قوم عاد وقوم ثمود وقصة يوسف عليه السلام وقصة موسى عليه السلام مع فرعون وقصة قوم لوط وقصة أهل الكهف وقصة ذي القرنين ... الخ.

ولنأخذ مثالاً على القصة التاريخية (خلف الله، ص ص ١٢١-١٢٢) من قول الله تعالى: (كذبت عاد فكيف كان عذابي ونذر. إنا أرسلنا عليهم ريحاً صرصراً في يوم نحس مستمر. تنزع الناس كأنهم أعجاز نخل منقعر. فكيف كان عذابي ونذر. ولقد يسرنا القرآن للذكر فهل من مذكر) سورة القمر. الآيات ١٦-٢٢,

فالقرآن في الآيات السابقة لم يسرد قصة قوم عاد بتفاصيلها التاريخية لأن القرآن لا ينشر الوثائق التاريخية ولا يهدف لتعليم التاريخ ولم يذكر تاريخهم قبل التكذيب وإنما أسرع إلى وصف العذاب وكأن الوصف يعرض لنا لقطات تصويرية مختصرة لقوة العذاب، حيث سلط الله عليهم ريحاً شديدة العصف في يوم شر وشؤم لهم وكانت الريح تنتزع الناس وتقتلعهم كأنهم أعجاز نخل منقعر. فالقرآن أختار من المواد الأدبية والصور الفنية ما يحقق الغرض ويفي بالقصد ويتجاوز التفاصيل ورسم صورة بلاغية تهز العاطفة وتشد المشاعر وتقدم العظة والعبرة لمن أراد أن يتذكر. وهدف القصة التخويف والإنذار بما يتفق مع حال الدعوة الإسلامية وموقف النبي صلى الله عليه وسلم من قومه.

ب- النوع التمثيلي:

يرى بعض الأقدمين أن الأحداث في هذا النوع يقصد منها البيان والإيضاح أو الشرح والتفسير وليس بالضرورة أن تكون أحداثه معتمدة على الحقائق فقد يكتفى فيه بالفرضيات والتخيلات على حد تعبيرهم (خلف الله، ١٩٦٥، ص ١٢٠).

القصة التمثيلية هي القصة التي تضرب مثلاً. والتمثيل نوع من البلاغة وفن من فنون البيان والبيان العربي يقوم على الحق والواقع ويقوم أحياناً على الواقع والخيال (خلف الله، ١٩٦٥، ص ١٥٣).

لنأخذ مثالاً على القصة التمثيلية من قول الله تعالى: (وإذ قال إبراهيم ربي ارني كيف تحي الموتى قال أولم تؤمن قال بلى ولكن ليطمأن قلبي قال فخذ أربعة من الطير فصرهن إليك ثم اجعل على كل جبل منهن جزءاً ثم ادعهن يأتينك سعياً واعلم أن الله عزيز حكيم) سورة البقرة آية ,٢٦٠

يقول الإمام الرازي في تفسير هذه الآية أن إبراهيم عليه السلام قطع أعضاء تلك الطيور الأربعة وخلط لحومها وريشها ودماءها ثم وزع تلك الأجزاء على عدة جبال وبعد ذلك دعا إليه تلك الطيور فجاءته سعياً وهذا مثالٌ على قدرة الله المعجزة في إعادة الأرواح إلى الأجساد بسهولة (خلف الله، ١٩٦٥، ص ص ١٦٤-١٦٥).

ولنأخذ مثالاً آخر من قول الله تعالى: (وما قدروا الله حق قدره والأرض جميعاً قبضته يوم القيامة والسماوات مطويات بيمينه سبحانه وتعالى عما يشركون) سورة الزمر آية ,٦٧

فهذه الآية في مجملها تصور عظمة الله عز وجل وجبروته وتمثل لنا تلك القوة الإلهية في جعله الأرض جميعاً بقبضته يوم القيامة والسماوات مطويات بيمينه عز وجل. لكننا كبشر، وبفهمنا المتواضع وبحواسنا المحدودة لا نستطيع أن نجزم ما إذا كان المقصود بالقبضة واليمين هنا تصوير حقيقي أو مجازي ولذلك نترك تلك الصورة الفنية مفتوحة لخيالنا وبالكيفية التي تليق بهذا الخالق العظيم وتدلل على قدرته الباهرة وأفعاله العظام (خلف الله، ١٩٦٥، ص ص ١٦٠-١٦٢).

ج- النوع الأسطوري:

ينفر البعض من لفظ الأسطورة وينفي وجود الأسطورة في القرآن نتيجة ارتباطها بالخرافة والعقائد الباطلة. لكن الدكتور محمد خلف الله يرى أن القرآن جعل من الأسطورة أداة للتعبير البلاغي.

وفي هذا النوع الأسطورة لا تقصد لذاتها وإنما تستخدم كأداة لأجل الوصول إلى غاية علمية أو تفسير ظاهرة وجودية أو شرح مسألة استعصت على العقل (خلف الله، ١٩٦٥، ص ١٢٠).

وقد وردت كلمة (أساطير) في تسع سور من القرآن الكريم (عبد الباقي، ٢٠٠١، ص ٤٣٠) ولنأخذ مثالاً من قوله تعالى: (وقال الذين كفروا أء ذا كنا تراباً وءاباؤنا أئنا لمخرجون. لقد وعدنا هذا نحن وءاباؤنا مَن قبل إن هذا إلا أساطير الأولين) سورة النمل، الآيتين ٦٧-,٦٨ فالمشركون اعتبروا بعثهم بعد الموت نوع من الأساطير.

ولنأخذ مثالاً آخر من قوله تعالى: (وإذا قيل لهم ماذا أنزل ربكم قالوا أساطير الأولين) سورة النحل، آية ,٢٤

المشركون يرون أن ما أنزل إليهم من ربهم مجرد أساطير . ولم يألف العرب في البيئة المكية حسب رأي الدكتور خلف الله (١٩٦٥، ص ص ١٨١-١٨٣) القصص الأسطورية حيث تعد تجديداً جاء به القرآن الكريم في الحياة الأدبية المكية. أما العرب المدنيون فقد عرفوه لكون بيئتهم قد تثقفت ثقافة كتابية بفضل اليهود حيث وردت في الكتب السابقة أساطير تشرح فكرة أو تمثل وتجسد عقيدة من العقائد. فالقرآن قد جعل القصة الأسطورية لوناً من ألوان الأدب الرفيع.

ويقول الإمام الرازي في تفسيره لقوله تعالى: (بل كذبوا بما لم يحيطوا بعلمه ولما يأتهم تأويله كذلك كذب الذين من قبلهم فانظر كيف كان عاقبة الظالمين) سورة يونس آية ,٣٩

أن أولئك المشركين كلما سمعوا شيئاً من القصص قالوا أنه لم يرد في هذا الكتاب إلا أساطير الأولين ولم يعرفوا أن المقصود من تلك القصص ليس مجرد متن الحكاية وإنما المقصود من القصة توجيهات دينية نحو قواعد الدعوة الإسلامية ومبادئها السامية (خلف الله، ١٩٦٥، ص ١٧٢).

د- قصة الخطيئة:

والمقصود بها قصة هبوط آدم عليه السلام إلى الأرض حيث ذكرت في القرآن الكريم بطريقة مختلفة عما ورد في كتاب العهد القديم وجردت القصة من الطابع الجنسي والنظرة المتشائمة للحياة. يقول الفيلسوف المسلم محمد إقبال: أن القرآن في سرده لتلك القصة احتفظ بشيء من الرموز القديمة ولكنه يحول القصة ليبعث فيها معاني جديدة تتلاءم مع روح التقدم في الزمن. والقرآن في عرضه لهذه القصة لا يقصد السرد التاريخي وإنما يجعل للقصة مغزى عاماً ومضموناً فلسفياً (خلف الله، ١٩٦٥، ص ص ١٨٤-١٨٧). وقصة هبوط آدم في القرآن قصة ذات أبعاد رمزية وفلسفية ترتبط بمعاني متعلقة بحرية الاختيار وصراع الخير والشر داخل الإنسان والمعصية والتوبة واستخلاف الله عز وجل لآدم وذريته لأجل إعمار الأرض.

مفهوم القصة في الأدب

القصة هي فن نثري يصور حادثة أو عدة حوادث من واقع الحياة بطريقة مشوقة ومن جوانب متعددة. لأجل إكسابها قيمة إنسانية. والقصة قد تكون مبنية على أحداث واقعية أو خيالية يقصد بها إثارة الاهتمام والإمتاع واستنتاج الموعظة والعبرة.

وهناك عدة أنواع من القصص:

١- الرواية: وهي أكبر أنواع القصص حجماً.

٢- القصة القصيرة: تتوسط بين الأقصوصة والرواية. وتركز على شخصية واحدة أو حدثاً واحداً في وقت واحد وزمان واحد. يرى بعض النقاد أن كلماتها لا تزيد عن عشرة آلاف كلمة وهناك من يرى أن الفن الأدبي لا يتم تقييمه حسابياً، وأن معيار عدد الكلمات ليس معياراً دقيقاً لتحديد نوع القصة. وهي عادةً تصور لحظة عابرة منفصلة، أو ترسم بعض تفاصيل الحياة الإنسانية. أي أنها أشبه ما تكون بلقطة فنية جزئية من مجمل الحياة لكنها تشتمل على جميع عناصر ودراما الحياة (أحمد، ٢٠٠٦). ويرى بعض الباحثين أن هذا النوع من القصص عرف على مر التاريخ بأشكال مختلفة مثل قصص العهد القديم عن الملك داوود والنبي يوسف عليهما السلام.

٣- الأقصوصة: وهي أقصر من القصة القصيرة وتقوم على رسم منظر فني وتعتمد في بعض الأحيان على خبر يدور حول مجموعة محدودة من الأفعال وقد تشمل موقفاً معيناً يعبر عنه الكاتب باختصار ومن سماتها الخفة والسرعة (أحمد، ٢٠٠٦).

٤- الحكاية: وهي سرد قصصي يروي تفاصيل حدث واقعي أو خيالي. والحكاية ذات حبكة بسيطة وقد تعتمد على الموروث الشعبي والخرافة والأساطير. مثل قصص ألف ليلة وليلة المشهورة.

وقد عرفت القصة منذ منتصف القرن التاسع عشر (انظر على سبيل المثال: أبو سعد، ١٩٥٩، ص,٧ والورقي، ١٩٩٩، ص ص ٢٣-٣٠, ومحمد، ٢٠٠٤). ولقد شرحت الأنواع القصصية السابقة باختصار لكي يزيد فهمنا للقصص كوسيلة للتعليم في المنظمات ولم أدخل في التفاصيل بالطريقة التي يتناولها النقاد المتخصصون في هذا المجال.

عناصر القصة ومقوماتها

يتفق بعض الباحثين في هذا الفن الأدبي (انظر مريدن، ١٩٨٠، ص ص ٢٥-٤٣, ومحمد، ٢٠٠٤) على أن من أهم عناصر القصة ما يلي:

١- الفكرة والمغزى

وهو الهدف أو الدرس الذي يريد القاص تعليمه للآخرين.

والهدف من القصة - يتشابه مع الهدف من الأدب- ويتمحور حول نظرتين رئيسيتين هما:

أ- الفن للفن:

والمقصود أن القصة يجب أن تركز على الإتقان الفني لعناصرها ومحتواها وبغض النظر عن المضمون والفائدة.

ب- الفن للمجتمع والحياة:

ترى وجهة النظر هذه أنه لا بد أن يكون للقصة هدف اجتماعي أو تعليمي يستهدف إصلاح المجتمع والإنسان بصفة عامة أو تقديم حل لبعض المشاكل الإنسانية.

٢- الحدث

وهو الموضوع الرئيسي الذي تدور حوله القصة ويعتمد عليه القاص في تنمية المواقف وتحريك الشخصيات.

٣- العقدة أو الحبكة

ويقصد بالحبكة: فن ترتيب الحوادث وسردها و تطويرها.

والحبكة بصفة عامة تكون:

أ- حبكة محكمة:

تقوم على حوادث مترابطة ومتشابكة تتفاعل حتى تبلغ الذروة ثم تنحدر نحو الحل.

ب- حبكة مفككة:

وتقوم على حوادث غير مترابطة سببياً. والحوادث والمواقف والشخصيات في هذا النوع لا يجمع بينها سوى أنها تجري في زمان أو مكان واحد.

٤- الشخصيات

لا بد من وجود شخصية تدور حولها أحداث القصة وتبث فيها الحركة والحياة. والشخصية هي: الكائن الإنساني الذي يتحرك في سياق الأحداث وقد تكون حيواناً أو نباتاً أو جماداً يستخدم بطريقة مجازية كرمز يستهدف تعليم العبرة والموعظة كما هو الحال في قصص " كليلة ودمنة " وبعض القصص التعليمية.

ويمكن تصنيف الشخصيات من حيث أهميتها كما يلي:

أ- شخصيات رئيسية: تلعب الأدوار الرئيسية المهمة في القصة.

ب- شخصيات ثانوية: يقتصر دورها على مساعدة الشخصيات الرئيسية وإيجاد الربط بين الأحداث.

أما من حيث الثبات والظهور فتنقسم الشخصيات إلى :

أ- شخصيات نامية: تتطور مع الأحداث.

ب- شخصيات ثابتة: تبقى تصرفاتها ذات طابعٍ واحد لا يتغير.

وقد يستخدم القاص في عرض شخصياته :

أ- الطريقة التحليلية:

وفيها يرسم القاص ملامح شخصيته ويحلل تصرفاتها وعواطفها.

ب- الطريقة التمثيلية:

وفيها يترك القاص شخصيته تعبر عن نفسها وطبيعتها من خلال تصرفاتها.

ويجمع معظم النقاد على أن أهم الأبعاد التي يجب أن تصور في الشخصية ما يلي:

أ- البعد الجسمي:

ويرسم هيئة الشخصية وصفاتها الجسمية ومظهرها الخارجي. مثل الطول والقصر والبدانة والنحافة ولون البشرة وملامح الوجه.

ب- البعد الاجتماعي:

ويصور انتماء الشخصية إلى طبقة اجتماعية معينة وثقافتها وعقيدتها والظروف المؤثرة في حياتها.

ج- البعد النفسي:

ويصور فيه سلوكيات الشخصية وطباعها ومزاجها وعواطفها وانفعالاتها.

وقد يحدث صراع داخلي في الشخصية نفسها أو صراع خارجي بين الشخصيات المتفاعلة في القصة.

٥- البيئة

وهي المحيط الزماني والمكاني الذي تدور فيه الأحداث وتتحرك الشخصيات.

٦- العقدة والحل

ويقصد بها تأزم الأحداث وتعقدها قبيل الوصول إلى الحل. والحل هو آخر ما تصل إليه القصة. وليس بالضرورة أن يكون لكل عقدة قصصية حلاً. فقد تكون نهاية القصة مفتوحة لكي يستمر القارئ في التفكير العميق لمدلول القصة وقد يضع لها النهاية من وحي خياله.

٧- الأسلوب واللغة

ونعني بالأسلوب طريقة القاص في صياغة جمله واختيار كلماته للتعبير عن فكرته أو رسم الصورة المتخيلة في ذهنه أو طريقة اختيار الألفاظ وتأليفها للتعبير بها عن المعاني بقصد الإيضاح والتأثير. وقد تكتب القصة باللغة الأدبية الفصحى أو باللغة العامية أو بمزيج من اللغتين حسب بيئة القصة وثقافة شخصياتها.

القصص وسيلة للتعليم

القصص من وسائل التعليم في المنظمات . وكل منظمة لها قصة متعلقة بتاريخها ونشأتها وتطورها وما انتهت إليه. والعاملين بداخل المنظمة قد يعرفون تلك القصة وقد لا يعرفونها. (Chawla & Renesch, 1995, P.13)

ومن الأمثلة على استخدام القصص بطريقة تعليمية ما ورد في كتاب " كيف يكون لك أصدقاء وتؤثر في الناس " للكاتب ديل كارينجي. ألفه عام ١٩٣٦ ويسرد فيه بعض القصص والقواعد التي توضح أهم المبادئ في العلاقات الإنسانية والتعامل. ثم بعد ذلك بسنوات ألف كتاباً آخر بعنوان " دع القلق وابدأ الحياة "، روى فيه بعض القصص المبنية على بعض التجارب الشخصية في التغلب على مشاكل القلق لكي يستنتج القارئ منها العبرة في بعض المواقف المماثلة التي تواجهه في الحياة. وكلا الكتابين أصبحا من أفضل الكتب مبيعاً وترجما للعديد من لغات العالم ولازالا يباعان حتى اليوم (ليفاين و كروم، ١٩٩٩، ص ص ١٢-١٤).

وكتاب " حياة في الإدارة " للدكتور غازي القصيبي يروي الكثير من القصص الإدارية. حيث يذكر فيه القصيبي بعض التجارب والمواقف التي مرت عليه منذ أن كان أستاذاً جامعياً، ثم مديراً عاماً للسكك الحديدية، ثم وزيراً للصحة ثم وزيراً للصناعة والكهرباء ثم سفيراً للملكة بالبحرين ثم سفيراً بلندن.

وقد تعلم المنظمة العاملين فيها بعض القصص لكي ترسخ فيهم روح الانتماء والولاء والمثابرة. ومن الأمثلة على ذلك ما يتناقله موظفوا البنك العربي في الأردن عن حياة عبد الحميد شومان مؤسس ذلك البنك من نقطة الصفر. فقد كان رجلاً عصامياً يحب العمل يداوم مبكراً وينصرف متأخراً ويتفقد المكاتب قبل الخروج ويقوم بإطفاء الإنارة بنفسه أحياناً. ومثل هذه القصص تشجع الإقتداء بهذا السلوك وترسخ قيم الجدية في المنظمة (القريوتي، ٢٠٠٦، ص ٣٨٧).

ويهتم علم ثقافة المنظمة بدراسة تاريخ المنظمة منذ نشأتها ودور المؤسسين والأبطال في التأثير على الثقافة التنظيمية من خلال غرس قيم معينة في بيئة العمل.

مواصفات القصص التعليمية المؤثرة:

يرى كلاً من شاولا و رينش أن القصة تتكون من (A beginning, a middle, and an end)أي تتكون من بداية ووسط ونهاية. والقصة المؤثرة وذات الفائدة تحتوي على **العناصر التالية:**

× التكامل Completeness

فالقصة يمكن أن نتصور بنيتها من خلال دوره من الأحداث المتابعة. لها بداية ووسط ونهاية. وهذا التكامل يجعل للقصة معنى ويجعلها ذات فائدة لأذهاننا ووعينا.

× الإثارة Wonder

سبق وأن ذكرنا أن القصة لها ثلاثة أجزاء رئيسية (بداية ووسط ونهاية). وهذه الأجزاء قد تخرج لنا فيلما سينمائيا ولكنها ليست كافية لإخراج قصة تستحوذ على انتباهنا وتفكيرنا. فالقصة أحياناً تكون قصيرة ولكنها تثير تفكيرنا. وتجعلنا نتساءل حول أحداثها وهذه هي فائدة القصة ذات الهدف التعليمي.

× ملامسة الأحاسيس Touching

لكي تكون القصة مناسبة لأغراض التعلم يجب أن تلامس مشاعر وجداننا. يجب أن تدخل إلى أعماقنا وتلامس وجداننا ونشعر أنها تتحرك بداخلنا وكأننا نعايش أحداثها الفصلية.

× الصمت Silence

القصة الصالحة للتعلم تجعلنا نمر بلحظات من الصمت للتأمل في مجريات الأحداث. ولنترك الصمت يأخذ وقته لكي نصل إلى فهم أعمق يساعدنا على التعلم من القصص. (Chawla & Renesch, 1995, PP.130-135).

علاقة القصص بثقافة المنظمة

يعد بعض الباحثين القصص ضمن العناصر الرئيسية لثقافة المنظمة (انظر Ott, 1989, P. 30وحريم، ٢٠٠٣، ص ٢٦٦، والقريوتي، ٢٠٠٦، ص ٣٨٧). وهناك باحثين آخرين يعرفون ثقافة المنظمة بأنها: " مزيج من القيم، والقصص، والطقوس، والرموز، والاحتفالات التي تمثل معنىً هاماً وأساسياً للعاملين في المنظمة " Ramon & Timothy, 1991, P. 730ولكل منظمة قصص خاصة بها ترويها لموظفيها و للمتعاملين معها. هذه القصص تكشف قيم المنظمة ومبادئها وأسلوبها وكيفية التعايش مع الروتين اليومي. وقد تكون القصص مرتبطة بأحداث وقعت في الماضي أو في الحاضر (مورجان، ١٤٢٦، ص ٢٣٢).

وهذه القصص توجه السلوك وبما يتناسب مع مغزاها ودلالاتها الرمزية.

والقصص تجسد ثقافة المنظمة وفلسفتها وأهدافها ورؤيتها المستقبلية وتعلم الموظفين نوعية المنظمة التي يعملون بداخلها، هل هي تقليدية وبيروقراطية ؟ أو متطورة وعصرية ؟. هل تقبل المنظمة الأفكار الإبداعية الجديدة ؟ أم تقتل تلك الأفكار في مهدها ؟.

من ضمن الوصايا المتبعة في شركة ٣" M لا تقتل أبداً فكره لمنتج جديد " وهذه الوصية مرتبطة بقصة الموظف الذي اكتشف بالصدفة شريط " السوليفان الشفاف ". فقد حاول في بداية اكتشافه إقناع رؤسائه بتبني الفكرة لكن الدراسات التسويقية تنبأت بأن الطلب على هذه المادة سيكون قليلاً. لكن الموظف لم يفقد الأمل ووجد طريقة تسلل بها إلى غرفة أعضاء مجلس الإدارة ولصق محضر الجلسة بشريطه الشفاف، وحقق ذلك انطباعاً حسناً على الابتكار الجديد لدرجة أن أعضاء المجلس قرروا تجربة ذلك المنتج وحقق شريط السوليفان نجاحاً لا يصدق (مورجان، ١٤٢٦، ص ٢٣٣). واليوم أصبحت هذه القصة جزءاً من ثقافة شركة ٣ Mوأصبحت تشجع الموظفين على الابتكار والمغامرة والتنبؤ بالمنتجات المرغوبة في المستقبل.

معنى القصص التنظيمية

يسمي أوت Ottالقصص في المنظمات: القصص التنظيمية Organizational sto-ries.ويقصد بها: حكايات بخصوص أحداث متتابعة في تاريخ المنظمة، تشبه الأساطير من حيث الصيغة والوظيفة ولكنها أكثر دقة من الناحية الواقعية. وهذه القصص تتعلق ببعض أعضاء المنظمة الحاليين أو القدامى الذين لعبوا أدواراً مهمة، ولها مغزىً يعكس القيم والمعتقدات والافتراضات الأساسية للمنظمة. فالقصص توصل معانيها ودلالاتها بطريقة ضمنية ومجازية ورمزية.

وهي تمثل ثقافة المنظمة وفلسفتها وسياساتها وممارساتها. كما تؤثر على الاتجاهات والسلوكيات بطريقة أقوى من الوسائل الأخرى في الاتصال اللفظي لأن المعاني والغايات التي تحتويها تبقى بالأذهان لفترة أطول ويتذكرها أعضاء المنظمة ويتناقلونها في أحاديثهم وتعلم الموظفين الجدد قواعد السلوك المتبعة في المنظمة (Ott, 1989, PP. 30-32).ونستنتج مما سبق أن نوعية القصص التي يحكيها الموظفون لبعضهم البعض في نطاق العمل لا تكون قصصاً بالمفهوم الفني والنقدي للقصة وإنما هي اقرب " للأقصوصة " أو الحكاية البسيطة.

فالقصص التنظيمية: حكايات قصيرة تتضمن بعض المواقف والتصرفات التي حدثت بين أشخاص داخل المنظمات الإنسانية. وهذه الحكايات لها مغزىً معين، وتروى لتعليم التجارب والنصائح والعظة للآخرين. وقد يتأثر عنصري التشويق والإثارة فيها بقدرات ومهارات المتحدث أو الراوي. ولكننا نسميها تجاوزاً " قصصاً " بالمفهوم الشائع والمتداول على ألسنة الموظفين وعلى ألسنة الناس في المجتمع. فضلاً على أن معظم الأدبيات في تخصص ثقافة المنظمة تستخدم كلمة قصص في الإشارة لهذا النوع من الحكايات.

أهداف القصص في المنظمات :

تشبه المنظمة بالنسبة للموظف الجديد ثقافة أجنبية غير معروفة لديه وعليه أن يتعلم كيفية التأقلم معها لكي يتجنب بعض المشاكل التي قد تواجهه. وإذا كان المسافر إلى بلد أجنبي يستعين بخريطة إرشادية تحدد له الأماكن وتسهل عليه الانتقال من مكان إلى آخر لكي يتجنب الأخطاء وإضاعة الوقت ويفهم ملامح وقيم الثقافة الأخرى، فإن الموظف الجديد يحتاج إلى خريطة اجتماعية توضح له السلوكيات المقبولة والسلوكيات غير المقبولة داخل المنظمة. وقصص المنظمة هي تلك الخريطة الاجتماعية Social mapالتي تعلمه كيفية التفكير والتصرف حيال المواقف المختلفة (مورجان، ١٤٢٦، ص ٢٣٣).

فالقصص تعلم الموظفين التصرفات المرغوبة والتصرفات الممنوعة. وقواعد العمل التي يمكن تجاوزها، والقواعد التي يحرم مخالفتها. وعادةً ما يدرك الموظفين بعد تعيينهم في الوظائف الجديدة أن " الدليل التنظيمي " و" لوائح المنظمة " و" سياساتها " لاتعلمهم كل شيء يتعلق بكيفية التصرف في المواقف المختلفة وتأتي القصص لتسد هذه الثغرة(Wilkins. 1984, PP.43-45) .

لقد نبه عالم الاجتماع الشهير إميل دوركايم منذ وقت طويل إلى أن الرموز المشتركة ضرورية للتماسك الاجتماعي والقصص في المنظمات تلعب دور الرموز التي تولد نوعاً من التماسك الاجتماعي بين الموظفين لأنها توجه قيمهم وتصرفاتهم بما يخدم الثقافة التنظيمية السائدة (مورجان، ١٤٢٦، ص ٢٣٤).

وعندما نتأمل تفاعل العاملين داخل المنظمات من خلال المواقف والأحداث المختلفة نجد أنهم يتبادلون القصص لأسباب عديدة من بينها:

١- التسلية والترفيه والتنفيس عن النفس نتيجة الشعور بالإحباط أو الملل أو الروتين .

٢- لتبادل الخبرات والتجارب سواءاً كانت سارة أم ضارة . مفرحة أو محزنة .

٣- لتوجيه السلوك نحو معرفة القواعد

الأخلاقية والعرف السائد في بيئة العمل .

٤- لتعليم الموظفين الجدد وزوار المنظمة ما هو مسموح وما هو ممنوع، ما هو صواب وما هو خطأ .

٥- للتعريف بأدوار بعض الشخصيات المهمة من خلال سرد الأحداث التي أبرزت مواقفهم.

٦- لاستنتاج العبرة والموعظة وتوجيه النصح بطريقة غير مباشرة.

بعض الأمثلة على القصص في المنظمات

القصة الأولى: المنظمة التي لها قلب

لاحظ ويلكنز في أحد الشركات التي درسها أن الموظفين لازالوا يتحدثون عن حكمة الإدارة العليا وتمسكها بموظفيها خلال أحد الأزمات الاقتصادية التي مرت بها. فالخطة المعروضة لمواجهة ذلك الانكماش كانت تقترح تسريح ١٠٪ من الموظفين. وفي الوقت الذي سرحت فيه بعض الشركات المماثلة في الصناعة نسبة من موظفيها، لم تستغني هذه الشركة عنهم ولجأت لحل آخر يتمثل في تقليص ١٠٪ من مرتبات جميع الموظفين بما فيهم موظفي الإدارة العليا. مع تخفيض أيام العمل لتصبح ٩ أيام في كل ١٠ أيام. مع ملاحظة أن الشركة تعمل ٥ أيام في الأسبوع واليومين المتبقية إجازة نظامية. هذا الحل قابله الموظفون بالاستحسان ورسخ فيهم الولاء للشركة، وكلما مرت عليهم أزمة اقتصادية أخذوا يطمئنون أنفسهم بأن الشركة لن تستغني عنهم لكونها ذات قلب يشعر بأهمية العاملين (Wilkins, 1984, PP. 46-47).

القصة الثانية: اهتم بالعاملين معك

يقول: بيل جبرت مدير عام شركة كوكس كيبل الأمريكية للخدمة التلفزيونية: " اهتم بالعاملين معك وسوف يهتم العمل بنفسه ". ولكي يثبت جبرت صحة النصيحة السابقة يروي للآخرين قصة فني الإنشاءات بالشركة بريان كليمونز. حيث خرج في صباح أحد الأيام لشراء بعض الأخشاب من أحد المتاجر المحلية ورأى رجلاً يتضجر من خدمات شركة كوكس وتجمع حوله مجموعة من الأشخاص يستمعون لقصته فما كان منه إلا أن تدخل في الأمر وتجاهل عودته للمنزل بسرعة. تقدم بريان إلى الرجل وقال له: سيدي لقد سمعت ما قلت وأنا أعمل في تلك الشركة وأضمن لك حل المشكلة إذا منحتني الفرصة لإصلاح الأمر. وافق الرجل، واندهش المتجمعين حوله وهم يرون الشاب بريان يهتم بحل المشكلة وهو بملابسه العادية وليس بملابس العمل. أي أنه في ذلك الوقت لم يكن يعمل ضمن فترة الدوام الرسمي ومع ذلك توجه إلى تلفون العملة وطلب من فريق الصيانة التوجه إلى منزل الرجل بسرعة لمعالجة مشكلته على نحو يرضيه. وفي اليوم التالي قام بخطوة أخرى حيث اتصل بالعميل ليعرف مدى رضائه عن النتيجة ومنحه ضماناً لمدة أسبوعين على الخدمة وقدم له اعتذاراً عن المعاناة السابقة. لقد استطاع بريان تحسين سمعة الشركة وتحمل المسؤولية بجدارة وهذا ما يريد جبرت تعليمه لبقية الموظفين داخل الشركة عندما يسرد هذه القصة (ليفاين وكروم، ١٩٩٩، ص ص ٥٤-٥٥).

القصة الثالثة: القيادة والتمتع بالروح الرياضية

كان تشارلز شواب يتقاضى راتب مليون دولار سنوياً نظير إدارته مصنع للحديد الصلب وكان يقول أنه يتقاضى هذا المبلغ الكبير بسبب قدرته على التعامل مع الناس. ومن القصص التي تروى عنه أنه كان في أحد الأيام يمشي بأحد ممرات المصنع وقابل مجموعة من العمال يدخنون تحت لافتة " ممنوع التدخين " فهل تظنون أنه وبخهم ؟ بالطبع لا لقد تجاذب معهم أطراف الحديث بطريقة ودية ولم يذكر كلمة واحدة عن التدخين تحت تلك اللافتة. وعندما هم بالانصراف أخرج من جيبه مجموعة من السيجار وقال وهو يخاطبهم مبتسماً " أكون شاكراً إذا دخنتم هذا السيجار في الخارج أيها الأصدقاء ". عرف العمال أنهم خرقوا القواعد الخاصة بمكان التدخين لكنهم أعجبوا بأسلوبه الحكيم في توجيه النصح بطريقة غير مباشرة تنم عن روح رياضية عالية وحنكة قيادية في التعامل (ليفاين وكروم، ١٩٩٩، ص ص ١٥-١٦).

القصة الرابعة: استمع لموظفيك

تشجع شركة موتورولا فرق الموظفين الصغيرة على إبداء آرائهم والتعبير عن أفكارهم أمام كبار المدراء التنفيذيين بالشركة. يقول ريتشارد بوتيو المدير العام لموتورولا لقد تعلمنا من الاستماع لهؤلاء الموظفين المئات من الأفكار الجديدة التي ساعدت على بناء مستقبل الشركة (ليفاين وكروم، ١٩٩٩، ص ١٠٩).

القصة الخامسة: الدعوة للكرسي والمصالح المؤقتة

الدكتور غازي القصيبي له فراسة وفلسفة في التعامل مع الناس. وهو يكره التزلف والمجاملات الفارغة. يذكر أن أحد رجال الأعمال البارزين بالمنطقة الشرقية زاره بمكتبه بعد تعيينه مديراً عاماً لسكة الحديد. وحاول الاعتذار ولكن رجل الأعمال أصر على الإلحاح. فداعبه القصيبي قائلاً: أنت تعرفني منذ أن كنت أستاذاً بالجامعة وكنت أزور الدمام مرة كل شهر على الأقل، فلماذا لم تدعني آنذاك ؟ فرد عليه بصراحة آسرة: " هذه الدعوة ليست لك وإنما هي لهذا الكرسي الذي تجلس عليه " فرد عليه القصيبي: قبلت الدعوة لصراحتك. فقال له رجل الأعمال: ومتى الوعد ؟ يقول القصيبي، وقفت وأشرت إلى الكرسي الذي أجلس عليه: " خذ ضيف الشرف معك، وأطعمه متى شئت " (القصيبي، ٢٠٠٤، ص ١١٨).

القصة السادسة: الرشوة التي أصبحت حلالاً

يذكر الدكتور غازي القصيبي أنه عندما كان وزيراً للصناعة والكهرباء أنه حارب دفع العمولات والرشاوي ودهش عندما جاءه المهندس محمود طيبة محافظ المؤسسة العامة للكهرباء يخبره بأن أحد الشركات التي تنفذ المشاريع عرضت عليه مبلغ ثلاثة ملايين ريال نقداً. وأبلغته أنها ستدفع له ٥٪ من قيمة كل عقد توقعه مستقبلاً. قام الوزير بالتنسيق مع وزير الداخلية الأمير نايف بن عبد العزيز وتم عمل كمين لمندوب الشركة وضبط وهو يقدم الدفعة الأولى المتمثلة في مليون ريال نقداً للمحافظ. ثم قام القصيبي بإخبار الأمير فهد بن عبد العزيز عندما كان ولياً للعهد بما حدث، بالإضافة إلى إيضاح أن المحافظ لا يملك هذا المبلغ فقال له الأمير فهد: " مادام قد رفضه حراماً فسوف يأخذه حلالاً " وتم منح المبلغ لمحافظ مؤسسة الكهرباء مكافأة على نزاهته، مع وسام تكريمي من الدولة. كما تم فرض عشرة ملايين ريال غرامة على الشركة المنفذة. ويضيف الدكتور القصيبي في تعليقه على هذا الموقف: " لو تلقى محمود طيبة عمولة عن كل عقد وقعه لكان اسمه الآن في قائمة كبار الأغنياء في العالم. إلا أنه حقق ما هو أعظم من الثراء. سوف يظل اسمه يلمع ويبرق في كل قرية نائية دخلتها الكهرباء بفضل جهوده وجهود زملاءه، وما عند الله خير وأبقى " (القصيبي، ٢٠٠٤، ص ص ١٧٠-١٧١).

القصة السابعة: دروس في احترام مواعيد العمل

يحكي الدكتور القصيبي أنه عندما عين وزيراً للكهرباء لاحظ عدم وجود الانضباط الوظيفي بالطريقة التي كانت في مؤسسة السكة الحديد التي كان يعمل مديراً عاماً لها. فقد لاحظ أن بعض كبار المسؤولين في الوزارة لا يتقيدون بمواعيد الدوام الرسمي. وفي أحد المرات طلب من أحد كبار الموظفين مرافقته في زيارة تفقدية خارج الرياض فتعذر الموظف بأن الموعد لا يلائمه واقترح موعداً آخر. فوجه إليه

رسالة بسيطة مفادها: أنه إذا لم يجده في الموعد الذي حدده فسوف يعتبر غيابه استقالة وسوف تكون الاستقالة مقبولة. حضر ذلك الموظف الكبير في الموعد الذي حدده إلا أن بقاءه في الوزارة لم يطل. حيث خرج لاحقاً من وزارة الكهرباء ولم يمانع الوزير القصيبي في الموافقة على خروجه.

وكان هناك موظف آخر يحضر عندما يروق له، في منتصف النهار غالباً، ويخرج عندما يروق له، بعد حضوره بساعة غالباً. فأرسل إليه الدكتور القصيبي من يخبره بأن هذا التسيب غير مقبول. فما كان منه إلا أن أخبر المرسول: بأنه مستعد في أي لحظة لتسليمه مفاتيح مكتبه، كناية عن الاستقالة، ولما تكررت قصة المفاتيح مرتين طلب منه الوزير القصيبي أن يسلمها فأرسل الموظف استقالته وقبلها على الفور. وبعد عدة أسابيع أدرك الجميع بالوزارة أن الدوام وضع ليحترم، واحترمه الجميع (القصيبي، ٢٠٠٤، ص ص ١٤٥-١٤٦).

الخاتمة

القصص التنظيمية لها أهمية كبيرة بالمنظمات الإنسانية لكونها تتضمن خبرة الآخرين التي تساعدنا في تطوير وتحسين خبراتنا الشخصية. والقصص أحد وسائل التعبير الرمزية المؤثرة في النفوس حيث يبقى أثرها لفترة أطول. ومن خلال القصص يتعلم الموظفون ثقافة المنظمة وفلسفتها وقيمها المشتركة ويكيفون سلوكهم. والقصص قد تكون سلبية أو إيجابية، وعلى المدراء أن يتعلموا كيفية الاستفادة من القصص الايجابية في تحفيز السلوك، وعليهم أيضاً أن يعرفوا كيفية التعامل مع القصص السلبية حتى لا تؤثر على العمل بطريقة سيئة. ودراسة القصص في المنظمات لها منهجية علمية توضح كيفية مسحها وجمعها وتصنيفها وتحليلها لأجل تشخيص وفهم الثقافة التنظيمية السائدة. وعلى حد علمي فإن الأبحاث باللغة العربية في مجال القصص التنظيمية قليلة ولم أطلع على أي منها للأسف. آمل أن يسهم هذا البحث في التعريف بهذا الموضوع، ويمهد لإجراء أبحاث أخرى متعمقة. كما آمل أن أقرأ - حول هذا التخصص - في المستقبل رسائل ماجستير وأطروحات دكتوراه باللغة العربية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١- القرآن الكريم .

٢- أبو سعد، أحمد. (١٩٥٩). فن القصة. بيروت: دار الشرق الجديد.

٣- أحمد، خالد جودة. (٢٠٠٦). " حجم القصة القصيرة ". مقالة منشورة بتاريخ ٢٠٠٦/٢/٢٧ على الموقع الالكتروني .

٤ - www.grenc.com/show_article_main.cfm?id=1157 البجاوي، علي والمولى، محمد وإبراهيم، محمد. (٢٠٠٣). قصص القرآن. بيروت: المكتبة العصرية للطباعة والنشر.

٥- خلف الله، محمد. (١٩٥٠). الفن القصصي في القرآن الكريم. ط١، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

٦- خلف الله، محمد. (١٩٦٥). الفن القصصي في القرآن الكريم. ط٣، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٧- سالم، أحمد. (١٩٧٧). قصص القرآن في مواجهة أدب الرواية والمسرح. بيروت: دار الجيل.

٨- السبيل، عبد العزيز. (٢٠٠٣). " مفهوم القصة القصيرة بين آراء النقاد ورؤى المبدعين ". مقالة منشورة بتاريخ ٢٠٠٣/٥/١٩، نقلاً عن الموقع الالكتروني http:// www.lahaonline.com/ index.php?option=content&task=view&id=2214&sectionid=1.

٩ - العسكري، سليمان إبراهيم. (٢٠٠٧). " القصة القصيرة وعالمها الساحر " كتاب العربي. العدد ٦٨، ابريل. الكويت: مجلة العربي.

١٠- غرايبه، فوزي وآخرين. (٢٠٠٢). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. الأردن: دار وائل للنشر.

١١- القريوتي، محمد قاسم. (٢٠٠٦). نظرية المنظمة والتنظيم. ط٢، الأردن: دار وائل للنشر.

١٢- القصة (د م . د ت). نقلاً عن الموقع الالكتروني /www.geocities.com/farraj17 a4.htm.

١٣ - القصيبي، غازي عبد الرحمن. (٢٠٠٤). حياة في الإدارة. ط١١، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

١٤- ليفاين، ستيوارت آر وكروم، مايكل إيه. (١٩٩٩). اكتشف القائد الذي بداخلك. الرياض: مكتبة جرير.

١٥- محمد، حسين علي. (٢٠٠٤). " فن القصة القصيرة وإشكالية البناء " مقالة منشورة بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٧ على الموقع الالكتروني /www.arabicstory.net/forum lofiversion/index.php./t504.html.

١٦ - محمود، علي عبد الحليم. (د ت). القصة العربية في العصر الجاهلي. القاهرة: دار المعارف.

١٧- مريدن، عزيزة. (١٩٨٠). القصة والرواية. دمشق: دار الفكر.

١٨- الورقي، السعيد. (١٩٩٩). اتجاهات القصة القصيرة في الأدب العربي المعاصر. الأزاريطة: دار المعرفة الجامعية.

ثانياً: المراجع الأجنبي

1 - Chawla, S. & Renesch, J. (1995). Learning Organizations. New York: Productivity Press.

2- Hofstede, G. & Hofstede, G. (2005). Cultures and Organizations Software of the Mind. New York: McGraw-Hill.

3- Ott, J. Steven. (1989). The organizational Culture Perspective. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Co.

4- Ramon, J. & Timothy, M. (1991). Management. Ohio: South-Western Publishing Co.

5- Wilkins, Alan L. (1984). " The Creation Of Company Cultures: The role Of Stories And Human Resource Systems " Human Resource Management, Vol. 23. Number1. PP. 41-60.

Websites (PDF)
-1- Gender impact of liberalization polices in Egypt. Heba Nassar, Professor of Economics, vice Dean Faculty of Economics and Political Science, Cairo http://info.worldbank.org/etools/mdfdb/docs/WP_CAWTAR2.pdf
-2- The Egyptian women in a changing world, Mona Zoulfakar, June 19, 2003,International lawyer and a human rights activist member of NCW since 2000
http://www.ecwronline.org/english/researches/2004/changingworld.htm
-3- Does wealth affect female Labour participation? Evidence from Egypt, Fatma El Hamidi university of Pittsburg, workshop on gender, work and family in the Middle East and North Africa Tunisia, Mahdia June.7-11,2004(PDF)
http://www.erf.org.eg/workshops/Tunisia_Workshop_%20papers/FElHamidiTextRev.pdf
-4- World Bank. (2002)."Arab Republic of Egypt. Poverty reduction in Egypt: diagnosis and strategies." Washington D.C. World Bank (PDF)
http://wwwwds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2002/08/23/000094946_02080904030162/Rendered/PDF/multi0page.pdf
-5 - Commission on the status of women, forty-ninth session, New York, 28 February - 11 March 2005(PDF)
http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/documents/panel-2/CSW%20panel%20II%20Caren%20Grown%20statement.pdf
-6- The Economic Profile of Women in the Arab region, Professor Heba Handoussa, Research Director, gerpa and lead author, National Human Development Report (Egypt)PDF
http://www.globewomen.com/summit/2006/Speeches/06speech_handoussa.htm
-7- United Nations , Economic and Social Commission for Western Asia, Roundtable on ICT as an enabler for economic development, Beirut, 29-30 April 2004(PDF)
http://www.escwa.org.lb/wsis/meetings/apr04/docs/poverty.pdf
-8- Women in Development, The right to work, legal study, UNESCO (PDF)
http://www.unesco.org/webworld/peace_library/EGYPT/WOMEN/102.HTM
-9- ILO: 2003-2004 Key Indicators of the Labour Market (Geneva, 2003) PDF
http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/download/egypt.p df
-10- United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Distr: General, 30 March 2000English, Original: Arabic (PDF)
http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw24/cedawcegy45.pdf
-11- Women and Globalization by Dr. Hoda Sobhy, Paper presented to Fourth Annual Conference: Globalization and Equity. January 21, 2003, Cairhttp://www.gdnet.org/pdf/Fourth_Annual_Conference/parallels5/Globalization Gender/Sobhy_paper.pdf
-12- Unfulfilled Promises, Women Rights in Egypt, Nemat Guenena & Nadia Wassef
http://www.popcouncil.org/pdfs/unfulfilled_promises.pdf
-13- Egypt State Information Service http://www.sis.gov.eg/En/Pub/yearbook/yearbook2005/11
0103000000000001.htm

1 Table : Egyptian State Information Services .The Central Agency for Public Mobilization and Statistic(CAPMA
2 Source: The Central Agency for Organization and Administration (Activating women's role in the working society)working paper, Beny Sweif ,Dec.2005
3 Source : Egypt state Information Service, Ministry of Foreign Affairs
4 -Source: Ministry of Administrative Development
5 - Source: Women In the Egyptian Legislation, Fawzya Abdel-Sttar/2005, The National Council for woman.
6 - Source: The Civil Servant Law No.47/1978; The Public Sector Employees law No.48/1978; The new Labor Law No.12/2003 for employees in private Sector.
7 Source: Labour law No.137/1981 for employees in private and public sector (the law was in use before issuing the new labor law No.12/2003)
8 Source : New Labour law No.12/2003 (Table by student)
9 United Nation Development Plane ,Egypt, 2000(UNDPE)
10 Source Egypt State Information Service
11 Source: United Nation Development Program on governance in the Arab region
12-13 Source :Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)
14 Source: National Council for Woman, Mohamed Fathy Nagib, The legislative components to develop Women, Second National Conference for Egyptian Women.
15 Polices of Women's Development Socially, Nahed Ramzy, and National Council for Women.
16 Source: Abdel-Hamid Faraj-Image of women's reflected in Egyptian textbook. Egyptian centenary of the emancipation of women Supervision-Dr.Jaber Asfor, Supreme Council for Culture. Oct,1992 page 542-545
17 Source: Nahed Ramzy, Social Responsibility of the Media, Beijing. Working paper submitted to the forum, The National Council for women-Women and the Media, May 2000.
18 Source: Malak Zaghloul, Economic Role of Women, Women and Development in Egypt and Past Challenges-Studies Centre. State Development, Cairo.
19 Source: World Bank (2002), Arab Republic of Egypt. Poverty reduction in Egypt, Diagnosis and strategies "Washington D.C World Bank".
20 Source: For better or for worse? The statues of women in the labor market in Egypt (1988-1998)World Bank
21 Does wealth affect female labor participation ?Evidence from Egypt Fatma El-hamidy ,University of Pittsburg workshop on gender work and family in the Middle East and North Africa June (11-7-2004)
22 Source : Aza Suleiman, Economic reform and the future of women's work- Symposium social dimensions of reform policy, Economic Planning Institute and Friedrich-Ebert .Cairo.25-27 Oct 1994

Thus the formation of a trained and qualified cadre of women to fill high offices and assume leading responsibilities becomes essential.

Women, who have tried to reach high management positions, have been discriminated by their male colleagues. However women do discriminate against their own gender and many women refuse to take orders from women in higher position because they do not respect their authority

Women in small businesses need support through small credit programs and a greater choice of repayment loans. Ensuring that women and men have equal opportunities to generate and manage income is an important step towards realizing women's rights at home, at work place and within society. The Government should provide low-interest loans, financial management training and equal opportunity to women engaged in small businesses.

Legislature has addressed women's circumstances and issued privileges to reconcile women in their work and duties, however, employers too often sidestep the law. Ensuring that women and men have equal opportunities to generate and manage income is an important step towards realizing women's rights, lessening discrimination against women and improving conditions at the workplace in the home and in society. However, the Egyptian government does not provide women with legal aid to help them understand or protect their working rights.

Children's rights are also more likely to be realized when women fully enjoy their social and economic right. Working women need a day care nursery during working time to enable them to perform their work. Although the labor laws stipulate that the employer should provide nurseries where the number of workers is over 100, not all adhere to this condition. All these factors may contribute to women delaying the age of marriage therefore resulting in lower reproduction rates and the delay in childbearing, which may affect their health and biologically state.

Although by law Egyptian women enjoy equal employment opportunities that are sometimes greater than those available in many developed countries, in practice it would be fair to say that equality has not been widely achieved and there are still problems in the implementation of the country's labor laws.

Specific laws that deal with sexual harassment or such acts which insult women in work place are necessary so that women do not continue to suffer in silence. Sexual harassment has to be recognized as an offence not as a reflection of how women's role and status is perceived by society any change will involve a shift in attitudes towards women as well as their increased participations in work force. Women victims of abuse at work place need legal aid services to overcome multiple consequences of harassment in a way that empowers them to rebuild their lives and relationships. The Government should collect and analyze regularly data on gender based violence and make the information readily available to the public.

School textbooks are responsible for stereotyping women as wives and mothers, making it difficult for children to perceive women as successful career women. The media is a powerful means to influence the ideas of people and society however it is not used effectively in Egypt to deal with women's issues. The media needs to be the information channel for more political, legislative and economic issues to amend the lack of equal opportunities between women and men, correct misconceptions, increase social awareness, inform women of their rights while working, change the negative image of itself and their responsibility to the community with an aim to contribute to the Millennium Development Goals set out in 2004.

The Government should facilitate public debates through the media, syndicates and universities on women's working right and issue a code for gender justice in the work place to improve labor conditions and create a working environment free of sexual harassment, abuse and intimidation. This comprehensive strategy should be addressed to employers and designed to become integral to the management policies of public, private and non-governmental organization Awareness of women's role in society is not only the responsibility of the government but also of the families. Society consists of families and they in turn consist of individuals, therefore everyone has a role and responsibility towards community.

References

-1- Human Resource Management, Gary Dessler, Tenth edition, chapter, Chapter 10, "Managing Career" Enhancing diversity through career management. Page 361-363.

-2- Women in the Egyptian Legislation. Fawzya Abdel-Sattar / 2005/second copy "Women National council "The National Council for women page 51-57

-3- Image of women as reflected in the Egyptian textbooks. Abdel-Hamid Faraj, Egyptian Centenary of the Emancipation of Women, supervision sparrow-Jabir Asfor - Supreme Council for Culture, October1992, pages 542 - 545

-4- Activating Women's Role in the Work Society, working paper of the Central Agency for Organization and Administration, Beny Sweif, Dec 2005.(working paper) Researches Department

-5- Women in public office, Dr.Omayma Foaad Mehana.1995.Dar AL nahdaa Page 77-79, 82, and 85

-6- Social Responsibility of the Media through Reform Policy, Beijing, Nahed Ramsey, a working paper submitted to the first Forum, The National Council for Women-Women and Media, May 2000) pages 28-29

-7- women in decision making position,Aza Wahby, National council for women Page 98-99

-8- Azza Suleiman, Economic Reform and the Future of Women's Work-, Symposium Social Dimensions of Economic Reform, Economic Planning Institute and Friedrich-Ebert, Cairo 25-27October, 1994

-9- Mohamed Fathy Nagib, the Legislative Components to Developing Women, The Second National Conference for Egyptian Women (Women National council) pages 37-77

-10- Malak Zaghloul, Economic Role of Women, Women and Development in Egypt and Past Challenges, Studies Centre, State Development, Cairo

-11- Central Agency for Public Mobilization and Statistics 2005

-12- "Slowly but surely" Amany Abdel-Moneim Al-Ahram Weekly, 28 December 2006- 3 January 2007, Issue No. 826

-13- Labor law No.47/1978 for the civil servant in government sectors

-14- Labor law No.48/1978 for employees in the public sector

-15- Labor law No.12/2003 for employees in private sector

-16- Labor law 137/1981 for employees in the private and public sector

ary to the household. The decision of how much to contribute is taken by the women themselves except in some cases of unmarried women where the father decides on the amount of the daughter's contribution and some married women where the husband makes the decision. The contribution of women wages is very essential to most households. Unmarried women usually give their contribution to their mother while married women contribute the money directly to the house. The majority of both unmarried women and married women keep a portion of their monthly income for themselves to spend on clothing and transportation. 20

- Women and unmarried women in particular transfer some of their home activities to the labor market in the form of hiring servants or organized services. Female labor has become an important factor for the household income. It improves the living conditions of double earning families and provides a barrier against economic instability and high levels of male unemployment. As women become more economically independent and contribute more to family they gain more powerful relationships within the household which makes them more librated and improves the social status of women. 21

This leads to the assumption that participation of women in the labor force is affected by social and traditional gender roles as well as economic factors. When household income/ wealth is above a specific limit, this assumption is right, but if household income falls below that limit, only economic factors dominate the decision to join the labor force. Women below that level are pressed by economic hardships and expected to work more than those above it.

There is universal agreement that in most, if not all, developing countries the traditional role of women is primarily for the reproduction of the family and caring for other family members. Families under the poverty level increasingly depend on the supplemental income of the secondary workers, which is usually the wife or the children if they are at the right age for work. Domestic work remains the responsibility of women even after joining the labor market and working long hours. That puts an added burden on women and it is one of the reasons why they reduce the long working hours when basic needs are met.

In urban areas in Egypt, male and female heads of households work full time and are considered the primary wage earners in a family. Their income is the main source for the family budget. Sometimes a full time job income is not enough for the family needs so the wife is forced to participate in the labor market to support her husband and family. Sometimes the husband also has a second job to cover the family's basic needs.

Women in Egypt devote nearly all their income to their family and still have to be under the gender role in the society. This makes the cost of their participation in the development process very difficult. With an increasing need for income, women tend to move towards the service sector where they chose certain type of low standard and low paid job. Their willingness to accept these conditions reflects their need and their perception of limited social support. Women who have a higher income bracket in urban and industrialized areas hire domestic staff to allow them time to work outside the home.

Women's role at work should be considered just as important as their role in the home. In order to address the problem of general unemployment, critics have called for women to remain at home in order instead of participating in the labor market. However, a more successful solution to unemployment would be to create more employment opportunities for both men and women through the expansion of projects so that women can become important pillars in the economy.22

Summary

For the majority of women their family duties are of primarily importance yet, at the same time, family circumstances can be the reason for women refusing to enter the labor market or affecting their performance at work. Women are not too keen to participate in the labor market if it increases responsibilities outside the family. Working women are forced to assume responsibility caring for their family. In many cases, they receive no help from the husband, who is conditioned from childhood to believe that household chores are exclusively a women's responsibility.

Many women cannot adapt to multiple roles. When women have dedicated full-time attention to caring for a family and raising children, they may find it hard to break away from this routine and become independent in the workplace. Where women do return to work after a temporary leave of looking after their family, the period can lead to inefficiency in job performance as women may have lost the work techniques and therefore need to be retrained.

This paper has shown that the illiteracy rate for women in 2000 was 56.2% and the unemployment rate for women in 2000 was 22.7% of the total unemployment of males and females. Female graduates suffer from the highest unemployment rates. Education in Egypt does not necessarily improve job opportunities for the average graduate and intermediate education does not produce the right marketable skills to improve the earning prospects of graduates. Prevailing traditions and norms in Egypt are a main challenge in preventing the increase of efficient training.

Most women postpone their career path and leave work after they get married or even take different types of leave in order to look after their family. Often women choose to have a job only for the security and privileges that come with the position but they do not necessarily want to progress in their careers. There are women who are unwilling to move from their stable positions and may not always accept new forms of training, nor accept to travel to other locations or change their workplace.

By 2004, the total labor force in Egypt including men and women was estimated at 22 million. Economic circumstances are factors that drive women either to enter the work market or not. Women also suffer from economic inequalities with men in the same society. They tend to be poorer than men in the same socio-economic conditions. Women at home play an important role in supporting the household's income and improving living standards. Nevertheless, women at home are neither paid nor included in the national income budget. This leads to underestimation of women's contribution to the development process of the national economy. At the household level, whether this contribution is appreciated or not depends on the educational and culture attainment of the family, religious and moral values as well as the legislation regulating female /male relationship.

Not enough women go into leadership posts and the majority of working women do not reach senior posts except after the age of 55. Even when they do they stay for a short time or are promoted close to retirement age so that they do not have the full opportunities of their careers and therefore women feel incapable of carrying out their functions. This indicates that promotion opportunities to high posts are not open to working women except near the end of their working careers. This also tells us that women spend the greater part of their working life in public offices without performing any leading role.

In the past decades, there has been a positive development for Egyptian women but there continues to be a lot of discrimination towards women's rights compared to men's rights starting inside the family and going through to the community which usually dictates the traditional norms for women. In general boys are given authoritative rights at an early stage in life at home and in society whereas girls grow up in a subordinate role. These role patterns are a result of long-standing traditions, religion, national law and media perceptions.

7.2 Work environment problems

Sexual harassment in the work place is a violation of the rights of women to work in a safe and healthy environment. Regardless of progress made in gender equality sexual harassment of women continues to be a violation suffered by great numbers of women.

Sexual harassment occurs to women at all levels of work, from domestic servants to high-level positions and the harasser could be an employer or colleague. Many women victims put up with damaging physical and psychological effects of harassment because taking action could be damaging, especially in environments that do not provide moral and practical support.

In Egypt, this kind of problem is rarely mentioned because most victims often feel ashamed and embarrassed and worry that they will be accused for what happened, therefore they prefer to keep quiet. Employers have used it also as a tool to discharge women who may be seen to be competing for power at work. Even women victims who want to react are prevented from doing so and prefer to leave work instead of revealing what happened to them.

Sexual harassment is viewed more as a personal problem and many deny the problem even exists, partly due to the discomfort of facing the reality and partly because of Egyptian society's taboo of sexuality. Egyptian women have been conditioned to view male domination and sexism as "normal." Behavior such as suggestive language or gestures and subtle advances are often accepted as part of the male human nature. Men offenders continue to harass, confident that the women will be too embarrassed to react openly.

Although the Egyptian constitution and labor law do address women's equality and therefore sexual harassment to some extant, there is no specific legislation that addresses sexual harassment in the workplace. If it is made a condition of employment it could create an intimidating, hostile or effusive working environment. At present, addressing the problem is very difficult due to the lack of reliable statistics and data and the absence of sufficient good quality services for women's problems. Most data on critical gender based abuse is often labeled as private.

7.3 The impact of the media on the image of women

How the media portrays women is very important and greatly affects gender roles and the views of society. A girl's upbringing and schooling plays a very important role in this matter. The images of girls and women as portrayed in primary school textbooks are an initial guide to the future social values and cultural rights of females in society that give children the stereotype images of women that influence their future. These textbooks show a clear division in the roles, status and qualities of the child and completely marginalize the role of girls from the roles of boys who are shown as the intellectuals and decision makers. These textbook images do not show women in political, cultural or creative fields but weaker than men. This creates a feeling of inferiority in women and they feel that they do not have any rights except those decreed through traditional heritage16

The media plays an important part in promoting the role of women, women's issues and women's awareness of their rights, roles and duties in society and should help them to enhance their self-esteem. However when we look at the Egyptian media, we see that this has not been carried out successfully due to the culture, customs and traditions in the country that prevent the media to discuss specific issues regarding women. 17

- Although the Egyptian media has tackled many different issues relating to women in the past decade, there should be more media interest on current topical issues regarding women. It is important to include discussions on neglected traditional issues such as the development of women's capabilities and the investment of their energies for the benefit of society. There appears to be a huge gap between what the media portrays and the top priorities of women, therefore more emphasis should be given to the needs and problems of the higher echelons of women in major cities as well as the fertility and productive role problems of rural women.

7.4 The policy of privatization on the status of women workers

The Egyptian privatization policy has caused fundamental changes in the national economic system and has led to the burdens of women, especially for the poor rural families. The private sector does not provide the same facilities for all women in all fields. Furthermore, the private sector in Egypt had not been sufficiently developed to accommodate the dominance of the labor force in Egypt between the sexes .and does not abide by the Egyptian Constitution regarding gender equality in employment.18

Those critics who try to justify isolating women from the workforce claim that women want to compete with men and attribute the present increase in social problems such as extremism, delinquency and drug addiction to the detachment of women from the family and home. However, a recent study noted that the implications of the phenomenon of unemployment are caused by the changes in society that leads to extremism. The relationship between unemployment and crime could be exist also there is a link between the high population and unemployment and the need to raise the intellectual level of women's education and work.

7.5 Women and poverty

The ability to work is the only asset of many poor women and provides women with income to meet material needs, reduce social isolation, and impart a sense of dignity and self-worth. By creating job opportunities efficient labor markets directly contribute to poverty reduction.

The figure for people living under the lower poverty line in Egypt reached 16.7% in 1999/2000, which shows that 10.7 million individuals are unable to meet their basic food and necessities. Using the upper poverty line, the number increases to 20.7 million in 90/91, at an annual increasing rate of 3% during (90/91-99/2000), which is higher than the population growth rates during those two periods: 2.25% and 2.1% annually.(19)

7.6 Wor and Family Responsibilities

The majority of women, especially married women contribute to their household budget. While half of married women contribute from their salaries to the household budget, almost half of female wage workers contribute all their monthly sal-

recent efforts to expand adult literacy programs they do not consider the public school system to be efficient.
Wealthy families send their children to private foreign schools and universities, while poor families prefer to educate sons in the hope that they will support the family in later years. Poorer families also need the income from a daughter's salary to pay for any additional school costs. In rural areas there is a marked gender gap in education. The primary cause of the gap concerns economic pressures which may force families to withdraw students, usually daughters, from school to provide additional family income. Also, early marriage in rural areas is the basic factor in the female school dropout rates.

In the 1996 report for the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CEDAW) the Egyptian government emphasized increasing educational opportunities for girls, particularly in rural regions. Education is one of the most important means of empowering women and providing the knowledge and skills necessary to participate effectively in the development process. Illiteracy among women (43.8% in 2005) is being dealt with through new educational methods of societal education that have opened up many opportunities for girls at different educational stages.

By 2004 the total number of students enrolled in pre-university education reached approximately 16.3 million. In 2004/5 the total enrolment rate in all the categories of pre-university education totaled 90.1%. The total female enrolment rate of 90.3% showed higher levels to those of male enrolment at 90% for the same year

Women now make up the majority of all students enrolled in higher education. The past few years have witnessed the narrowing of the qualitative gap between males and females. In 2003/2004 the total number of enrolled students in university and higher education reached 2.02 million approx. There has been an increase in the percentage of females enrolled in university education which has now reached 49% of the total number of students. In 2004/05, there was an emphasis on developing school curricula, improving women's representation in educational establishments and providing health and social care during various educational stages.

Table: Educational level percentage of employed women and men in 2003

Women in Egypt have played an important role economically since the 1960s. In 1998 women comprised 30% of workers in the formal economy, a small segment of which comprises a professional class of female doctors, lawyers, and business people. During 1998-1999, women made up 22.1% of the labor force; 35% were employed in agriculture; 9% in industry and 56% in services.

6.2 Decrease in illiteracy percentage

Illiteracy rates over the past three years show a decrease for both males and female. This reflects government efforts to spread awareness of the importance of education through the implementation of illiteracy programs.

The following chart illustrates the different educational levels of women in the labor force

Despite the fact that the illiteracy rate of employed females is greater than male workers, the percentage of females who hold an intermediate degree is 29% compared to 27% for males. The percentage of female workers that hold university degrees has increased to 21.3% whereas the percentage for males is only 31%.

Despite the fact that public education for girls in Egypt started in the mid-nineteenth century, female illiteracy in the country is higher than in Gulf States countries which only introduced education for women in the mid-twentieth century. These factors and the Egyptian reform program that includes the release of workers from the public sector for retraining have affected women's participation in the labor market and placed them in a subordinate position

6.4 Home and family obligations

Family responsibilities can be a negative element for women participating in the labor force in Egypt and seen as the main obstacles deterring women from taking employment outside the home because of the extra responsibilities. In most households there is an unequal division of domestic chores as few Egyptian men help their wives at home - a characteristic developed from childhood. It is also easier for women to have a successful career if somebody else deals with their housework and helps them to resolve family problems. In general, men do not believe that helping their wives at home benefits the family in general. Although men may agree to their wives going out to work to bring additional income to the family, not many husbands fully understand the career ambitions of women. Women often suffer from the conviction that home and family obligations are solely their own responsibility.

6.5 Society and culture

Society and culture have strong influences on women participants in the labor force regarding family upbringing. In the Middle Eastern culture, including Egypt, women have a subordinate role to men. When women enter a male patriarchal society, they face many prejudices. Men are brought up to be the strong partner and protector while women are supposed to be the career and emotional supporter in the family. Working women face many psychological barriers which create a lack of self-confidence and assertiveness and a lack of ambition or motivation. Men with their negative attitudes add to these psychological obstacles through sexist attitudes, disrespect, prejudices and envy. Unequal treatment by supervisors, colleagues or even a husband could upset women not ready to work in the labor market or even make them leave. Also judging working women based solely on their gender and not their performance or achievement at work is counted as another challenge for women.

7. Problems facing women participant in the Labour force

7.1 The effect of social elements on Egyptian women

There is some justification ih the argument that Egyptian women are being discriminated from joining the labor market. Those critics who prefer women to stay at home claim that women want to compete with men in the workplace which increases unemployment for men. Even though state laws have given women many equal rights in the workplace in reality they still hold lower positions than men. Recent data shows that most women still work in traditional professions and that their work is affected by their roles as mothers and housewives. It is therefore important that employers follow the legal and legislative rights in order to give women the right chances to be successful in their job.14

These facts are the result of a number of overlapping elements:

i. Social upbringing, customs and traditions, culture and social practices which lead to the discrimination of women that dictate their roles.15

ii. Social upbringing affects women's ability to contribute in a productive and creative way and influences women to have negative attitudes and prevent them from expressing themselves clearly. They are not seen as decision-makers but in the traditional sense as housewives.

address all the legal aspects within it. The new law aims at increasing private sector involvement and achieving a balance between the rights of employees and employers. Amongst the most important issues that the new law addresses is the right of an employer to fire an employee along with the conditions pertaining to this action, as well as granting employees the right to carry out a peaceful strike in accordance with procedures prescribed in the new law.

Although Labor Law No.12 of 2003 gives men and women equal rights and duties in the workplace there are certain concessions that deal specifically with female workers' rights and duties. Women's ability to perform the duties in public office is no different than that of men, although there are certain jobs that are not suitable for women because of their physical nature. The Law is a subject for concern with respect to the Committee's issue No. 23 that reduces maternity leave benefits from the existing statute and also lowers the present standard for provisions of child-care services in the workplace.8

Labor Law No. 12 of 2003 referring to female workers' rights

Article 70/71 A working woman has the right to unpaid leave to care for her child to a maximum of 2 years, 3 times during her career.

Article 71 A working woman has the right of leave with full pay for 3 months after delivery and on 3 occasions throughout the duration of her career.

Article 72 The authority may permit the employee to work half days in return for half the wages owed to her. In this case she is allowed half the scheduled holidays and sick pay.

Article 88 Gives all employees (male and female) the same work conditions without prejudice to gender. All provisions regulating the employment of workers apply to women workers without discrimination once the work is similar to that of men.

Article 89 The designated Minister should issue a decree determining the cases, jobs and occasions for which women should not be employed during the period between 7pm and 7am.

Article 90 The designated Minister should issue a decree determining which jobs are unsuitable and morally harmful to women as well the jobs in which women should not be employed.

Article 91 A woman having spent 10 months in the service of an employer is entitled to maternity leave of 90 days with full wage payment including the period preceding delivery and after on submission of a medical certificate indicating the likely date of delivery. A woman is not required to work during the 45 days following childbirth.

Article 92 The employer is prohibited from discharging the female worker or terminating her service during maternity leave. The employer may deprive her of her rightful compensation during the leave period or recover the amount paid by him to her if it is proved that the employee has worked during her leave with another employer.

Article 93 In addition to the determined rest period, a woman nursing her child has the right , during the 24 months following childbirth, to 2 extra half hour periods of breastfeeding which are counted as working hours and do not result in a wage reduction.

Article 94 Subject to Article 72 of the Child Law, a female worker in an establishment with 50 or more employees is entitled to a leave without pay for a period not exceeding 2 years to care for her child, no more than twice during her work period.

Article 96 An employer who engages 100 female workers or more in the same establishment is required to provide a nursery school or assign a nursery school for the female workers' children according to the conditions and terms determined by the designated Minister.

It is therefore evident that, on the one hand, the government introduced rights for women, but on the other hand, reduced the application of these rights. According to article No 91 of the new law, a female having spent ten months in the service of an employer shall be entitled to a maternity leave of 90 days. In old law No 137 of 1981 it was six months employment with maternity leave of 50 days. This is the only benefit in the change of the new law. The following examples show the limitations of the rights provided by the new law:

Article No 94 of the New Unified Labor Law demands that the employer who has 50 employees or more should give childcare unpaid leave for not more than 2 years and for not more than two times during her time in service. The old law provided childcare unpaid leave for not more than one year and for not more than three times during her service time. However, the law does not consider an organization with less than 50 employees therefore women are not given their lawful rights.

Likewise, article No 95 of the new law obliges an employer having 5 female employees or more, to affix a copy of women's work order in a visible place. In the old law the number of employees was one or more. There is no clear reason in the new law behind the increase in the minimum of female employees to five. What could be of the harm of having a copy of women working order for less than five women? This appears to be taking advantage of working women as the law deprives those women from even gaining some awareness about their work right

While the constitution guarantees equal hiring and firing and equal pay for men and women, serious discrepancies exist in reality. There are still wide gender gaps in income. According to the United Nations Development Plan (UNDP) estimates in 2000, the average earned income of women was US$2.003 while that of men was US$ 5.227.9 The majority of women workers in the private or informal sectors lack healthcare, pensions or other stable and subsidized benefits. Labor laws give certain benefits to working women but employers often react to such laws by placing obstacles on promotions for women, hiring women on a temporary basis, or firing them when they marry or become pregnant in order to avoid these costs.

Although the above laws comply strictly with the principles of equal opportunities and equality before the law, in practice, economic, social and cultural barriers prevent the implementation process demonstrated as follows in the next part.

6. What elements affect women's participation in the labor force?

6.1 Education

"If you teach a girl you are teaching a woman. If you teach a woman you are teaching a country"

Egypt has a long history of limitations in the education of women. Eventhough education in Egypt is free and compulsory for girls and boys up to the age of 15 there is a general lack of enforcement of these regulations. Although the education of women is considered to be very important, most Egyptians believe that the Egyptian educational system does not have the capacity to provide anyone, men or women, with an adequate education. While many Egyptians feel positive about the

tion and states that, "The State shall guarantee the protection of motherhood and childhood and care of young people and provide them with the appropriate conditions for the development of talents.

Article 11 of the Constitution on the dual role of women in society as wife and working woman stipulates that, "The State shall reconcile the duties of women towards the family and work in society and their equality with men in all fields of life, political, social, cultural and economic life without prejudice to the provisions of Islamic Sharia.

5.2 Egyptian Labor Laws

All Egyptian laws and statutes provide the principle of equality for all citizens with respect to the right to work. Article 13 of the 1971 Constitution gives all citizens a constitutional right to work without discrimination between men and women. In addition, Articles 10 and 11 of the Constitution oblige the State to protect mothers and children and to reconcile between women's duties towards their families and their work in society.

The Civil Servants System administrated by Law No. 47/1978, the Public Sector Employees System promulgated by Law No. 48/1978 and the new Labor Law No. 12/2003 contain provisions to help women working in the government, the public sector and private sector settle their duties towards their families with their work responsibilities, in accordance with Article 11 of the Constitution. These laws determine the following rights and privileges:

* The right of a husband or wife to unpaid leave to accompany his/her spouse working abroad for a period of not less than 6 months whether on secondment basis or otherwise. The law obliges the administrative authority to grant the request of the spouse in all cases (Art. 69, Law No. 47/1 978 and Art. 71, Law No. 48/1978).

* The right of the female employee to take up to two years unpaid leave to look after her child. Such unpaid leave is granted three times during the employee's period of service. During the leave, the State either pays its quota of the social insurance subscription and that of the female employee or pays her compensation equivalent to 25% of her salary at her option. This is considered a recognition of the importance of the role of women in providing care to their infants and an indicator that the laws are in favor of working women and helping them to manage their financial burdens if they decide to temporarily provide full-time care for their infants in accordance with the Constitution and the law (Art. 70, Law No. 47/1978 and Art. 72, Law No. 48/1 978).

* The rights of women to a paid maternity leave for a period of three months. Such a leave is not deductible from the due annual leave (Art. 71 Law No. 47/1978 and Art. 72, Law No. 48/1978

* Labor Law No. 137/1981

This law determines the basic rules governing labor relations and the duties of both the employee and the employer. It applies to employees in the private sector and the public sector in matters which are not specifically addressed under Law No. 48/1978. The Labor Law also determines the rules governing the employment of women to secure their constitutional right to work without any discrimination between men and women performing the same job and facilitates the performance of their duties towards their families and children without suffering any prejudice or deprivation of any of their rights as workers as follows:7

* By requiring the application of all provisions governing employment without discrimination to men and women performing the same job, without prejudice to the rules governing the employment of women and granting them certain privileges or protecting them from the doubts or mistreatment of employers (Art. 151 of the Law).

* By prohibiting the employment of women between 8 p.m. and 7 a.m., except in certain types of work, the nature and circumstances which include 1 night time work, such as hotels, restaurants, theatres, hospitals, cinemas, airports, tourist and airline offices and during official holidays. This exception applies also to female executives filling senior posts. In these cases, employers are obliged to provide the necessary guarantees for the safety, protection and transportation of female employees. (Art. 52 of the Law, 10) and Ministerial Decree No. 23/1982).

* By prohibiting the employment of women in work harmful to their health or morals or in strenuous jobs. As defined by Ministerial Decree No. 22/1982, these jobs include working in bakeries, underground work in mines and quarries, stevedoring, soldering, working in bars and gambling casinos, etc. (Art. 153 of the Law)

* By granting a female employee who has served the same employer for at least 6 months, the right to a fully paid maternity leave of 50 days provided this leave is not granted for more than three times during her period of service. In all cases, it is required for a female employee to take leave for the 40 days following her confinement. (Art. 154 of the Law),12

* By granting a female employee two fully paid half-hour rest breaks daily to breast-feed her infant during the 18 months following her confinement (Art. 155 of the Law)

* By granting a female employee employed by an establishment having not less than 50 workers the right to one year's unpaid leave to look after her infant

* By requiring an employer who employs more than 100 women in the same place to establish a nursery or to participate in one if the number of women working in his organization is less than 100.

It is clear from the above that there is no difference between the rights of women working in either public or private sectors, except where public sector female employees are entitled to unpaid leave of up to two years three times during their period of service. In the private sector, the maximum duration of leave for women is only one year with 50 days for maternity leave compared to three months in the public sector

The Egyptian Government has issued these laws and legislation to encourage women to join the labor market and this has allowed them to combine the roles of mother, head of the family and career woman. However, there are many obstacles to the application of these laws. For example, labor laws give women the right to work part-time to allow them to carry out their family responsibilities but many women are unwilling to make use of this right as it creates greater problems for them. Some employers even create obstacles for women to prevent them from working part-time or even transfer the person to another department not related to the employee's abilities.

Even though women are apparently accepted in the commercial sector, in practice this is different. In some cases, employers have used these privileges as an indicator for dismissing women from a work position and women are often deliberately refused employment by male employers. Some organizations are reluctant to appoint women and avoid advertising jobs in which women are predominant.

The Egyptian labor market is regulated by the new unified Labor Law No. 12 for 2003 and comprises 257 articles that

want to be subordinate and work under the supervision of another woman on the basis that they lack leadership abilities, do not manage situations with understanding and are not as serious about work as men. Society in general believes that men should take the leadership roles, and a man who works under the supervision of a woman is considered to be inferior.

Certain high position jobs require women to have a degree of freedom of movement to travel away from their workplace. Time constraints also put a burden on women which makes them reluctant to assume high positions or to complete specific vocational training. These requirements restrict women from seeking a job because they go against the customs and traditions in society so they prefer to have stable and secure jobs and are not eager to change or participate in workshops or training courses. Often women choose to have a job only for the security and privileges that come with the position but they do not necessarily want to progress in their careers.

4. What career fields do women choose?

4.1 Women in judiciary power

The representation of women in high-level positions is still low in Egypt compared to developed countries. Women's participation in the legislative authority is considered a major indicator of a country's political maturity and a way to measure the change in a country to an open political culture endorsing women's rights not only to vote but also to stand in elections.

Currently the number of women serving as members in the Egyptian People's Assembly does not exceed 13, only 3% of the 454 members of the Assembly. On the other hand, the Shura Council includes 18 women members, which is 6.8% of the total of 263 members.

It was not until recently that women have assumed top positions in the Judiciary. In 2004, it was estimated that out of a total of 1912 members, 72 women worked at the State Prosecution Service (SPS) as well as at the Administrative Prosecution Service (APS). APS has 436 women prosecutors out of a total number of 1726 and for two consecutive sessions a woman has been at the head of the Service. SPS and APS women members participated in supervising the 2000 parliamentary elections. Most recently, a woman became a member of the Supreme Constitutional Court - the highest post in Egypt.

4.2 Women in the diplomatic and consular corps

Women occupy several positions in the diplomatic and consular corps. In 2003 there were 165 women diplomats compared to 146 in 2001. The position levels of women are shown in the following table:

4.3 Cabinet posts

Women in Egypt have assumed the post of cabinet minister as far back as the early 1960s. The first woman cabinet minister was Dr. Hikmat Abu-Zeid, who took up the social affairs portfolio in September 1962. Since then, one or two portfolios have been assigned to women in all cabinets. Currently, Egypt has two women cabinet ministers: Minister of Manpower and Immigration - Aisha Abdel-Hady Abdel-Ghany and Minister of International Cooperation - Fayza Abul Naga.

4.4 Top management positions in the civil service

Women occupying top management positions in the civil service are estimated to have reached over 2.000 in 2004, 25.7% of the total civil servants in that category. Top management positions are divided into first under-secretaries, under-secretaries and director generals. Of the total number of women in top-management positions, 22% work in the finance sector; 17% in the culture and information sectors and 11.5% in the fields of education, research and youth organizations.

Table: Percentage of women in top management positions (2004) 4

It is interesting to note that the least number of women occupying top management positions occurs in local councils, tourism sector (31.5%), agriculture (15%), transport, communication and civil aviation (14.6%). The information and culture sectors have the greatest number of women occupying top management positions (44%) followed by the insurance and social affairs sector (32.7%).

4.5 Limited acceptance of women

Certain fields of work have only been made accessible to women recently, such as the judiciary, police force and defense sectors. Women have been appointed recently to certain posts for the first time such as: Judge in the Supreme Constitutional Court, President of the Administrative Prosecution Authority, Head of a local council, village "Omda"; however some other posts are still resisting cultural changes like governor, rector of a university, or even a judge in civil courts.

Most Egyptians agree that women have the right to serve as leaders in certain government and political positions, except for some very top positions. For a long time public opinion has doubted the abilities of the male members of the public council. How would they react to the opinions of women members?

Similarly, there is a general agreement that women have the right to become ministers. Some say that women should be given portfolios such as Minister of Social Affairs, but not in" tougher" positions like Minister of Interior or Minister of Defense. A female prime minister seems out of the question in the minds of most, including many women! The main reason given for this statement is that a woman's nature is too emotionally sensitive to stand up to the strains and pressures of the job.

Similar reasons are given for justifying that women are not capable of serving as "Omda" in rural areas where customs and traditi prevent women from dealing with the public.

5. Women in the Egyptian Legislation

5.1 Women's constitutional rights

The current Constitution issued in 1971 provides equality between men and women in all fields, whether political, social or economic. Article 8 of the Constitution provides that the State shall ensure equal opportunities for all citizens." Moreover, Article 40 of the Constitution is more explicit. It reads, "Citizens are equal before the law. They have equal rights and duties without distinction regardless of their sex, origin, language, religion or belief."

More specifically, equal opportunity and equality before the law are provided by law in the areas of the right to education, the right to work and to hold public office, political rights, social insurance, ownership of property and the right to obtain bank loans. However, as will be explained the implementation of such laws is limited or constrained by cultural, economic and social barriers.

Article 10 of the Constitution on the protection of motherhood and childhood makes a commitment to ensure this protec-

high-skilled fields rather than low-skilled fields.

In general women have a higher education level than men in the public industrial sector and achieve higher grades in secondary and higher education except at university level. 42% of male workers in the industrial public sector have a poor standard in reading and writing having studied to intermediate level only and many do not have any educational certificates at all.

2.3 Women's contribution to the private sector

Women's contribution to the private sector show some increase in the catering, mechanical, accounting and computer industries which indicates that women are choosing to enter non traditional work fields. In the past women have tended to enter low-paying jobs such as education, society and cultural organizations. However, in certain private sector industries employers are reluctant to hire women. These attitudes lead employers to view women as an unstable element in work and are concerned that women will leave their jobs at any moment, due to their special nature or family circumstances. For example, women make up only 48% of the workforce in the tobacco industry. The percentage of women working in banks and the stock market is now 23% which shows an improvement in recruitment. 2

2.4 Women's contribution to small enterprises

The participation of women in small enterprises is considered to be a positive impact on privatization. The Government grants small business loans to women who want to participate in the labor market. This does not mean that both men and women have the same opportunities, because these women face many difficulties in this field starting with the lack of information to start up their business and the high interest rate on the loan. Well established giant corporations have easier access to information and have wider communication networks which lead to better opportunities in the markets than smaller enterprises which lack information and the power to influence the market.

Usually smaller groups do not have access to information, resources and policy making because the strong pressure groups usually stand against the setting of new rules, in order to protect their own interests from the quality and low prices of products of small investors. Also women in small enterprises face difficulties in providing the required guarantees for the governmental and non-governmental organizations which give them the loans. These women need more support through small credit programs to qualify women for this kind of business and to offer different choices of loans, based on what kind of business they want to start and how to help them plan and choose the business. But It should be noted that there are social welfare associations that are seriously striving to help Egyptian women start small businesses to generate revenue and increase their chances of financial independence. Such programs have helped the participating women to gain more self-confidence and acquire skills and have increased their role in the family through better participation in family decision-making.

3. Why do women want to work and participate in the labor market?

3.1 Economic needs

For a large number of women, going out to work has become an economic need, but working outside the home has also helped women to become more self-sufficient and has freed them from many domestic chores. The participation of women in the labor market has a significant impact on developing their personality and helps them to achieve economic and social independence. Employed women increase their chances of choice on the social and family level, gain more personal independence due to earning their own income, and decide either to marry or remain single. By being employed, women are no longer a burden to their family but on the contrary they might even be a great help to their family.

In general we can say that women's paid work has increased both their social and life choices in addition to giving them self confidence. All these are considerable positive impacts for entering the labor market. Despite these positive elements, there are some gender obstacles which can underestimate the effect of women's paid work, for example at work women may receive a lower salary than men in the same job position and at home they may face prejudice by having to give all their wage or part of it to their family to allow them to go out to work.

3.2 Health improvements for women

Women are also encouraged to enter employment to take advantage of the health care benefits in the work place. Private health treatment in Egypt is very expensive whereas government hospitals are of a poor standard therefore women can benefit from the medical insurance offered to employees and their families.

The State has been increasing its efforts to improve health facilities for women to increase their chances of joining the labor market. According to the last statistics from The Central Agency for Public Mobilization and Statistics, by 2003, the number of females at reproduction age reached 5.5 million compared to 5.3 million in 2002. The total fertility rate reached around 331.8 births per 1000 women at reproductive age, a decrease of 2% from 2000. In 2004 the number of family planning centers available to all women throughout Egypt rose to around 5.700 compared to 5.300 in 2000. The use of contraceptives by females at reproductive age increased from 56.1% percent in 2000 to around 60% percent in 2003.

The percentage of pregnant women benefiting from motherhood and childhood care services rose from 156.6% in 2002 to 164.2% in 2003.The percentage of mothers benefiting from post-natal health care services rose to around 2.3% in 2003, (2.3% of rural mothers to 1.1% of urban mothers). The maternal mortality rate fell from 7% for 10.000 live births in 2002 to 6% for each 10.000 live births in 2003.

3.3 Job and career satisfaction

As women have better educational opportunities today many aspire to go up the career ladder. By working outside the home, women have acquired new skills and experiences that have lead them to gain a feeling of self-satisfaction and psychological maturity. Although there have been improvements in women's employment in general, the pay structure for women in the private sector has not been clearly defined and women still work predominantly in low-level and low-wage jobs and tend to be economically dependent on men.

One of the main reasons for the low participation of women in supervisory positions in Egypt is the widespread belief that women are not suitable for leadership positions and lack the personal characteristics that qualify them for these jobs. Although there is not sufficient evidence to support this supposition, men still tend to hold leadership positions as executives or team players in both private enterprises and government sector. In cases in which women have attempted to reach high management positions, many have faced discrimination from their fellow male colleagues.

Another form of discrimination is that of women workers who discriminate against other women. Some women do not





Presented by Abeer El Feiky

PROBLEMS FACING FEMALE PARTICIPANTS IN THE EGYPTIAN LABOR FORCE

1. INTRODUCTION

Egyptian women are a very important part of society and they represent almost half of the population. By January 2005, the number of females in Egypt amounted to 34.18 million, accounting for 48.3% out of a total population of 70 million, according to data from the Central Agency for Public Mobilization and Statistics. This figure indicates that the participation of women in society assumes an unrivalled power.

During the past few years the Egyptian Government has taken great strides to improve the status of women to give them more economic empowerment, particularly in the case of rural women and those who have to support their families alone. In order to lower the female unemployment rate, the state is making huge efforts to raise the competitive ability of women in the labor market within the economic, specialization and globalization programs

Statistics show that the participation of women in the labor force has increased significantly from 18% in 1994 and 21.4% in 1999, to 22.6% in 2004. In 2003 female contribution to economic activities reached 13.3% compared to 44.9% of males. Women make up 25% of the total workforce in the government sector with 60% of female employees in the Ministry of Economy, whereas the percentage in the Ministries of Transport and Defense has decreased. 14% of women in the private sector work mainly in tourism, social insurance, education, research fields, health service, planning and finance and 12% in the public sector. 57% of female workers are employed in the agricultural sector in rural areas compared to 34% in urban areas and their intermediate educational level is higher than that of men. About 50.000 employed females are trained annually.

By 2003 the number of workers between the ages of 15-64 reached 18.1 million with 58% in rural areas and 42% in urban areas. Working women in the 20-35 age bracket has increased - an indicator of their need to work - whereas the number of working women in the higher age bracket has decreased.

The biological stages of women, such as pregnancy affect women in their choice of jobs and career performance because as mothers, women may need to take extra leave from work to nurse their babies or deal with family and home commitments.

These factors indicate that women's chances of working or participating in the labor market are affected by domestic, regional and global changes in the work scene. This presentation deals with the current status of women in the Egyptian labor force and discusses the reasons why women choose to work and what obstacles they face in the workplace.

2. What kind of labor market do women want to participate in?

2.1 Current situation of women

By 2004 the active labor force in Egypt reached 21.2 million, a 10% increase from 2000, according to the Central Agency for Public Mobilization and Statistics. The percentage of women participating in the labor force increased from 21.4% in 1999 to 22.6 in 2004. The percentage is low due to the fact that a large number of Egyptian women choose to stay at home to take care of their families.

Table: The development in women's participation in the labor force 2002-2004)1

Year	Labor force size %	Number of females %	%
2002	19.88	43.4	21.8
2003	20.36	45.3	22.2
2004	21.18	47.8	22.6

2.2 Women's contribution to the public sector

Women prefer to choose working in public and governmental sectors because their position is stable which gives women a feeling of security. Women working in the industrialized public sector have been particularly affected by the national privatization policy. Unemployment is one of the negative results of privatization for both women and men but women were the first victims of privatization especially in the public sector which used to offer them a social safety net. The consequences after privatization were the following:

- Increase in unemployment, especially among women due to the lack of hiring women in the private sector because they are considered unstable elements in the workplace.
- Decline in the standard of living and deterioration of the situation of women.
- Priority for a profit-based economy without considering the situation of workers, especially women who lose job opportunities.
- Closure of factories as a result of privatization policies, which lead to a decrease in women's contribution to labor in

الملخص العربي

تنمية سياحة الحنين للماضي في مصر

مصر بلد سياحي، تتمتع بمقومات سياحية عديدة سواء طبيعية وهبها الله مثل البحار، الجبال والمناظر الطبيعية أو مقومات صناعية من صنع الإنسان مثل الآثار، الأبراج والمتاحف وعلى الرغم من تنوع المقومات السياحية المختلفة إلا أننا مازلنا نركز على بعض الأنماط السياحية التقليدية مثل السياحة الثقافية، الترفيهية، الرياضية، العلاجية أو الاستشفائية، الدينية وأخيراً سياحة المؤتمرات، رجال الأعمال والسفاري ولكن مازالت هناك ثروات عديدة، تراث حضاري ومباني لها تاريخ لم تستغل تستطيع أن نقوم عليها سياحة الحنين للماضي لجذب عدد أكبر من السائحين، إطالة المدة، تكرار الزيارة وبالتالي زيادة عدد الليالي السياحية وزيادة الدخل السياحي.

تهدف الدراسة إلى الاهتمام بهذا النمط لإطالة مدة إقامة السائح وتكرار الزيارة، بإضافة هذا النمط إلى البرامج السياحية، الإعلام بالمباني التي بها تاريخ وتعد أثر وننتظر السائحين للتمتع بمشاهدة جمالها ورونقها مثل قصر محمد علي، قصر البارون، كنيسة البازليك، منطقة وسط البلد بعماراتها الجميلة مثل عمارات بهلر، عمارة يعقوبيان ومقاهيها مثل كافيه ريش وفنادقها التي لها تاريخ مثل أوبروي هاوس وماريوت القاهرة.

تهدف الدراسة أيضاً إلى إضافة برامج خاصة للمهاجرين

المصريين عند قرار العودة في الإجازات وزيارة الأماكن التي كانوا يعتادون الذهاب إليها عند صغرهم أو التي تحمل لهم ذكرى معينة تذكرهم بمناسبة معينة كالذهاب لقضاء شهر عسل ثاني في نفس المكان ونرى اهتمام كبير لهذا النمط للسياحة عالمياً مثل الاهتمام ببيوت الأمراء والزعماء وفتحها كمتاحف لزيارتها ومشاهدة كل ما فيها من مقتنيات ذو قيمة مثل قصر الأميرة ديانا جون كندي والفيس برسلي.

واعتمدت الدراسة في منهجيتها على البحث المكتبي الممثل في المراجع الأجنبية والعربية والرسائل العلمية حيث أشرنا على بعض تعريفات الحنين للماضي والتراث الحضاري وقد أشرنا إلى بعض الأماكن المستغلة لممارسة هذا النمط إلى جانب بعض الأماكن التي من الممكن استغلالها لتصميم برنامج سياحي خاص بسياحة الحنين للماضي وذلك قد يطيل من مدة إقامة السائح أو يكون سبباً لتكررا زيارتهم مرة أخرى.

ويتضمن البحث الميداني توزيع استمارة استقصاء على عينة من شركات السياحة المصرية (أ) لمعرفة مدى عملهم بسياحة الحنين للماضي وهل هي مدرجة ضمن برامجهم السياحية وما الخطة المنتظرة نحو تفعيل هذا النمط.

هذا وقد وصلت الدراسة إلى بعض التوصيات منها:

× يجب على وزارة السياحة متابعة عمل شركات السياحة بجدية أكثر إذ أن العاملين بها ليسوا على المستوى الجيد من الناحية العملية،و الثقافة العامة.

× يجب على شركات السياحة محاولة التطوير والإبداع المستمر في البرامج السياحية حتى لا تتصف دائماً بالتقليدية والروتين.

× يجب التعاون الدائم بين العاملين في شركات السياحة والكوادر الأكاديمية في كليات السياحة حتى يستفاد كلاً من الآخر في مجال تخصصه.

× يجب على وزارة الثقافة تخصيص ميزانية كبيرة سنوياً لترميم وصيانة المباني التي لها تاريخ.

× يجب على مكاتب التنشيط الخارجية الاهتمام بتطوير البرامج السياحية، وإدراج الأنماط السياحية الجديدة لها لزيادة عدد السائحين، الليالي السياحية والدخل السياحي.

Dr. Hala Hamed A. Meguid
Assistant Professor
Faculty of Tourism and Hotel Management
Helwan University

Travel Agency's Name :
Category :
Email Address :

1- Have you heard about Nostalgia Tourism?
Yes No
2- What do you know exactly about it?
3- Does your agency include it in its schedules?
Yes No
4- What are the sites mentioned in the schedules and visited by the tourists?
5- Do you know any tourist markets that practice this kind of tourism?
Yes No
6- What are these markets?
7- Do you think that including Nostalgia Tourism in the schedules will increase the number of tourists to Egypt?
Yes No
8- Do you have a plan to put Nostalgia Tourism in the schedules in the future?
Yes No
9- What is your opinion regarding to coordination between the public and private sectors to promote this kind of tourism?
10- Do you have any recommendations?

References:

Articles:
* Brooke, J. (1997), the development and management of visitior attractions, Oxford.
* Davis, F. (1979), yearning for yesterday a sociology of nostalgia. New York, free press.
* Hewison, R. (1987), The heritage industry, Britain in a climate of decline
* Leslie, A. (1998), selling England by the Pound, Sunday telegraph travel.
* Nicolson, A. (1998) The view from perch hill. Sunday telegraph magazine
* Walsh, K. (1992), the representation of the past: museums and heritage in the post modern, world london.

Books:
* Chrisrayan (2002), The Tourist Experience p.2-16, p.172
* Donald, G. (2000), Festivals, Special events and Tourism.
* Jafari, J, (2003) Encyclopedia of Tourism, p.215, 216, 275,276, 393, 395, 495, 415,416.
* Lennon, J, Foley,M, (2000, Dark Tourism, p.164-169.
* Leonard, J.L, Carson L,J (1997) An Introduction To Tourism P.150-154
* MC Intosch goeldner/Ritchie, Tourism principles, practice philosophies, 7th edition.
* Melanie, K, Smith, (2003), Issues in cultural Tourism Studies, p.82
* Novelli, M. (2005), Niche tourism, p.51, 52.
* Shackley, M. (2001), Managing sacred sites, p.184, 185, 187,191.
* Theobald, W. (2005), Global tourism, p.35, 36, 37, 39, 41, 44
* Weaver, D. (2002), Tourism Management, p.196,197.

Periodical:
* Dann, G.M.S. (1995), Global tourism, the next decade, p.55-67.
* Fairley, S.(2003), journal of sport management, p.284-304
* Kim, H.G. (2005), Tourism analysis, p.85-88
* Sellich, M.C.(2004). Journal of Travel and Tourism Marketing, p. 55-71
* Vesey, C. Dimanch, F. (2003), Journal of tourism and culture change p.54-70.

Scientific Theses:
* Adel Mahmoud El Shafei. The optimum method to manage cultural heritage. Applied to the Western Bank Region, Luxor, 2004 (in Arabic)
* Salah El dine Helal. Development of Military Tourism in Egypt, 2005 (in Arabic)

Websites:
* www.sciencedirect.com
* www.cultnat.org
* www.tennisfame.com
* www.baseballhalloffame.org
* www.hhof.com

(www.cultnat.org)

Field study:

The questionnaire was delivered to 50 travel agencies category A in Cairo to get a clear picture for the situation of travel agencies towards Nostalgia Tourism, why they donít add it to their programs and what are their new plans. (see the questionnaire in the appendix)

The results were:

* 10 out of 50 travel agencies have an idea about nostalgia tourism, others have no idea

* Sites mentioned in the schedule are white desert, black desert, dahab and Luxor.

* 10 out of 50 know about tourist markets that practice this kind of tourism, they agree that the Chinese and the English markets are the most important markets practicing Nostalgia Tourism.

* Nationalities preferring this kind of tourism are Japanese, Chinese, Russian, and Korean.

* 25 out of 50 travel agencies are optimistic and they think that including nostalgia tourism in their schedule will increase the number of tourists to Egypt.

* 25 out of 50 travel agencies, hope to put Nostalgia Tourism in their schedule in the future.

* All travel agencies refuse to work with the public sector to promote this kind of tourism.

* The other suggested sites offered by travel agencies are:

Tal el ammarna, Beni Hassan tombs, pyramids and oasis.

Analysis

* 20% only of the travel agencies know about nostalgia tourism and it is a very small percentage. That means that the staff working in _travel agencies has no idea about what is going all over the world, they are very traditional and no more creative.

* Sites mentioned in the schedules are not the right sites which concern nostalgia tourism in Egypt. That means that they know nothing about nostalgia.

* 20% only of travel agencies know about other market that practices this kind of tourism. That means that there is no idea about other markets and other competitors.

* Nationalities mentioned that prefer this kind of tourism are the ones who like oases and the desert.

* About 50% of travel agencies hope to include nostalgia tourism in their schedule and it is considered a big percentage. And they think that it will increase the number of tourist in Egypt.

* Sites suggested by travel agencies to be put in the schedule are not the right site concerning nostalgia that means that they are putting any site.

The private sector has a bad experience of working with the public sector that why all travel agencies refused to work with it due to red tape and restrictions made by it.

Recommendations:

* Egypt is still depending on traditional types of tourism. Thatís why the ETA must do some effort through the overseas offices to promote new trends of tourism; Nostalgia Tourism is one of them.

* People working in the majority of travel agencies are not qualified enough are not creative anymore, so qualifications must be held to maintain the slandered of employees.

* The number of faculties of tourism has increased in the last ten years and the graduates are not up to the standard. So, the interviews of these faculties must be held according to fixed qualifications.

* Advanced courses and training must be organized for employees working in travel agencies to improve their skills and knowledge.

* The public and private sector must work together to promote the tourist product and to improve the tourist image of Egypt.

The ministry of tourism stopped giving new licenses to travel agencies but it has to stop renovating the license of travel agencies which donít achieve good benefits, as a lot of travel agencies depend on ticketing and religious tourism only.

* Studies on tourist motivations must be done by travel agencies to know exactly what tourists want and try to offer their needs.

* Studies on tourist markets are very important to know the different kinds of markets, the characteristics of every market and the promising markets.

* The ministry of culture has to set a budget for the renovation of old buildings that have a great history.

* Marketing studies are also important to know how to promote the tourist product which will be ready to sell.

* Houses of late presidents like ìAnwar el sadatî and celebrities should be opened to public as museums. (Helal, S, 2003)

* "Nostalgic tours", a new type of tours must be put in the tourist programs and the ETA must do double effort to promote "nostalgic tour" through the overseas offices.

* There should be cooperation between the public sector, the private sector, and the academic sector through conferences, meetings, and committees in order to exchange opinions and keep the private and the public sector updated with the new researches done by the academic sector which would help them. Also the academic sector is in need of the practical wisdom and knowledge of the techniques of travel agents in the tourist market.

Appendix

A Questionnaire about Nostalgia Tourism

It was built by Alexander Marcel in 1910.

Baron Amban was buried there in 1931 with his wife and his son upon his will.

Baron Amban is considered one of the leaders in the progress of Heliopolis and a pioneer in building development he transferred the sand of the desert to one of the nicest places in Cairo ñHeliopolis city-

* Sultan Hussien Kamel Palace (Masr El Gadida Secondary School) (Orouba St.)

He is the son of El Khedewy Ismail who ruled from 1914 to 1917. He was the minister of affairs and then the minister of treasury. He was the husband of Princess Ein Al Hayat and the Sultan Malak Toran.

Alexander Marcel built the palace and it is considered a famous palace which reflects Islamic style. The palace was declared a monument by the ministers council no 1621 for the year 2000

* Abdeen Palace (Abdeen Square)

It was built in 1863. It was built in 10 years. The designer was Rousso ña French architect-. Khedewy Ismail chooses this palace to be a location for the ruler instead of the old one in the citadel.

The name Abdeen comes for Abden Bek who owned the land where the palace was built on. The palace consists of 500 rooms. It was renewed after the fire in 1909. The palace reflects the style of Neo Renaissance.

* Misr bank (Mohamed Farid St down town)

It is the first Egyptian bank built by the Italian Antonio La Chique in 1927. Talaat Harb was the one who thought of building this bank. The bank reflects the style of Neo Memlook.

* El Khedewy buildings (Emad El Din St)

Khedewy Abbas the second ordered it to be built. They are four nice buildings built by Antonio La Chique and George Barque.

* Behlr Building (Down Town)

It is owned by Charle Behlr ñthe Swiss hotelier- he was also the president of Nango Vish co. a lot of hotels were owned by this company like Shepered, Mena house, Wind Sor, and Cataract.

The Armany architect Leo Nafe lean did the design in 1934.

* American university building (Youssef Al Gendy St.)

It was of the palace of Khedewy Ismail in 1870 max hertz is the architect who did the design of the ornaments.

The palace was the house of Ahmed Khairy Basha, the husband of one of the Khedewy Ismail girls. When he died his son stayed there for a while and then a Greek merchant bought it and transferred it into a cigarette factory. Afterwards it became a location for the national university.

In 1916, the first idea of the construction of an American university in Cairo emerged by Charles Waston who was the first president of the university.

In 1928, Ewart memorial hall was built. Ariston Saint John Diamont was the architect who built it.

Another hall is the oriental which was rebuilt in 1932 in Arabic style.

* Said Halim palace (Maarouf St.) (Nassreya school for boys now)

It was built in 1901 by La Sciac it represents the neo baroque architecture.

* Prince Kamal el din Hussein and Princess Neemat Allah Ismail palace (Tahrir square).

He is the son of the sultan Hussein Kamal. He refused to succeed to the throne after the death of his father in 1917. The palace was built between 1906 and 1913 following La Sciac's design in which he introduced the neo renaissance elegance.

* Mohamed Ali palace (Shobra)

It was built in 1808. The palace depends on huge space suitable for gardening and planting special and variable plants.

Mohamed Ali built this palace to be a laboratory for the modern agricultural experiences that he wanted to introduce to Egyptian market.

The palace is very huge it consists of a pool, table hall, billiard hall, water wheel tower, and names hall.

The ministry of culture and the higher council for monuments are making a deal with the faculty of agriculture and the agriculture co-operative institute to renew and restore the building.

There are a lot of famous buildings that are considered monuments. They are more than 500 we can mention also.

* Mena house hotel (Pyramids)
* Mariott hotel (Zamalek)
* Sacacini Basha palace (Al Zaher)
* Manesterly palace (Al Manial)
* El Mougy villa (Pyramids)
* Spangian villa (Pyramids)
* Yacoubian building (Down Town)
* Omar Afandi stores (Roushi St.)
* Tiring stores (Al Ataba square)
* Saint David building (Mohamed Farid St.)
* Sabil Om Mohamed Ali (public foundation) (Gomhoreya St.)
* Groupi (Down Town) and (Masr Al Gedida)
* El American (Down Town)
* Caf یriche (Down Town)
* Montazah palace (Alexandria)
* El Tahra palace
* El Gawhara palace (Al Quela)

impersonal and unfriendly world can symbolically locate friendship, order, intimacy ,innocence "

Now the muddy streets are replaced by a powerful set of pleasant messages that parents feel to share with their children.

Disney is a place where goodness is always rewarded; sentimental vision of life is existing; adults wish to retain the happiness which they had or wish that they had had as children. (Theobald, W, 2005)

The Holy Land Experience:

It was opened in 2001 in Florida it is a theme park based on a different idea which is religion. In the holy land, they present 20 minute films shot on location in Jerusalem which cover the biblical history and eschatology from Adam and Eve to the second coming. Employees are dressed by customs from the time of Christ.

"a wilderness Tabernacle show featuring the observances of the 12 tribes of Israel in the desert "

The purpose of the holy land experience is to give answers to the following questions:

"Where am I from?"

"Why am I here?"

"Where am I going?"

the under pinning nostalgia message of this theme park seems to be that in a largely atheistic western world, it is necessary to return to biblical times in order to discover authentic personal identity.(Theobal,W,2005)

Nostalgia is created in a sacred space through "a proliferation of myths of origin and sign of reality" creating "a resurrection of the figurative where the object and substance have disappeared."

Nostalgia created heritage tourism and stimulated the endless demand for pilgrimage. (Shackley, M, 2001)

Egyptian migrants and nostalgia :

Egyptian migrants live abroad in different countries far away from their birthplace. They need to return back to their country; they want to see their family, their friends; they want to visit the places they used to go. Personal nostalgia is their motive. Travel agents can organize special tour for those migrants upon request. These tours include the important places which represent special memories from the past like attending special concerts at the opera, having dinner in special restaurants, having the after noon tea at khan el khalily while listing to om kalthoum's songs, going shopping in popular cities, although modernity exists in these places, they go to beaches where they had old memories when they were young. Moreover they visit their schools, their universities where they spent lovely years with their colleagues.

These special nostalgic tours will have a good sound, it will attract more and more migrants and this will increase the number of tourists every year and then the enrichment of the national economy.

American halls of fame:

The baseball hall of fame:

It is located in Cooperstown, New York while in fact the sport had its origins in Hoboken, New Jersey. The town is an hour away from the nearest interstate; you feel that you are in the past when you arrive. It is built with red brick buildings; its streets are small stretches of greenery provided to fit with the real place of sport and with its traditions, also there are no modern chain stores or fast food restaurants to maintain the

Aura of past history and to let you feel that you are really in the past. (www.baseballhalloffame.org)

The hockey ball of fame:

It is considered a model to other halls of fame to attract visitors. It is located in Toronto. It is exactly like the Montreal canadien's dressing room; we can find video and audio that "enables visitors to experience a simulated training room". While visiting the hockey hall of fame, visitors feel that they immerse into the hockey experience and the most memorable moments in the hockey history. (www.hhof.com)

The international tennis hall of fame:

It is located in, new port, Rhode Island the visitor can play a simulated match with current stars of tennis. Modern electronic equipments take away the visitor from then present surrounding him with the sounds, lights and feelings of the past.

The halls of fame brings out the greatness of success of heroes and the focus on success turns history into a " more nostalgia oriented, beautification of the past". When people visit a hall of fame, they will have their own nostalgic feelings towards the person or the event in the hall. (www.tennisfame.com)

Individual and groups can travel to sport museums, halls of fame and fantasy camps. Others travel to live sporting events for the nostalgic reflection of the game and the players. This is applied on tourists who considered themselves fans of the national hokey league team as it was no longer available in Hartford after the whalers relocated to north Carolina. Tourists travel to live sporting events as a mean of reflecting on past experiences as sports fans. (Kolczycki, C. Hyatt, C. 2005)

Historical buildings in Egypt Convenient for nostalgic tours

* Baron Amban Palace (Orouba St) (Indian villa)

It was built by the French architect Alexander Marcel in 1906. The interior ornaments of the palace are done by the French painter George Louis Claude. All ornaments were made by Anpec Co in France and transferred to the palace.

* El Bazilique Cathedral (Heliopolis)

Regression:

"A regression is a return to maternal dependency often evoked by tourism promotion." "The symbolic regression to childhood can be called for the via discursive returns to nature, rurality, roots, innocence and the like."

"The nostalgic rhetoric emphasizes the safety and protection of traveling to destinations which are reminiscent of the past."(Gkalan, M, S, DANN, UK, 2003)

Postmodernism:

"has come to present a rag bag of objectives, accusations, parodies and satires on tradition philosophical concerns and pretensions. It is largely negative, rarely positive, the celebration of an ending but not clearly any thing new" (Melanie, K.S, 2003).

In 1970 "postmodern" was used to describe a new kind of architecture which recycled styles from the past and combined them as a kind of decoration "postmodern" spread quickly interpeated to different fields. Tourism studies are one of them.

"The characteristics of post modernity are nostalgia, a lack of depth in its art, architecture and social relations, a valorization of surface appearances, a failure to distinguish between originals and fakes and an assertion that there is no difference between truth and non truth." (Dean, M.C, 2003)

Post modern meaning concerned a refreshed domain of in sight, a new deep look about the world, not only in of terms material changes but also "the way we learn to look at the world" (Theo bald, w, 2005)

The post modern world has produced a multiple life world with opposite expressions for every individual seeking a realization of self hood in new ways. (Shackley, M, 2001)

Nostalgia in relation to celebrities:

Elvis the king:

Elvis Presley passed away in 1977; he was 42 years old some people refuse to believe that he died.They opened his home and it became the most popular home after the white house in the United States.Organized tours for this home cost 16.25$ for adult and 6.25$ for children between 7 and 12, accompanied by a digital guide featuring the voice of Elvis. You can pass through the living room, music room, the dinning room, TV room, pool room, the kitchen and the garden. You can gaze at his collection of costumes, gold records, jewelers and photo graphs. You can eat peanut butter, mashed banana and sandwiches, which was Elvis favorite snake. All these activities prove that Elvis is today worth more dead than he was alive. (Theobald, W, 2005)

Diana princess of Wales:

Diana died in 1997 in a high speed car crash with her lover Dodi Fayed.

Diana was buried on an island in a lake. Her home was opened for public. The Tour costs 9.50$. The number of visitors increases from one month to another. It was 2500 visitors per day, the previous year it was 5000 visitors a day. A special concert was done by famous art like Cliff Richard and Chris De Burgh; they sold 15,000 tickets on offer at 40$ each. Now there is a permanent exhibition in her home, you can see her childhood letters, school reports, her accessories and shoes. There is also a "Diana memorial tour" organized by the "London tourist board". They provide launch at the "Orangery Kensington palace", you can see the court gym where she exercised and the "Pim Lico Nursery" where she worked. At the end the tour traces the route of her "funeral cortege". "here nostalgia conveniently overlooks her serial affairs and instead treats her as all but canonized" (Theobald, W, 2005).

A Paris agency offers the prospect of the final route of Diana through the streets of the city in a black s-class Mercedes Benz identical to that in which she died. It is considered a dark tourism like the death of "john Kennedy", the sinking of "titanic" and "Normandy". (Donald, G, 2000)

"Here nostalgia conveniently overlooks her serial affairs and instead treats her as all but canonized". (Theobald, W, 2005)

Marlene Diefrich:

She was a famous actress .she left Germany for California and then Paris where she died in 1992 and was buried in Berlin. In 2001 they started to celebrate her by tracing her life around the city. they begin by her birth place in Leberstrasse close to the Blue Angel restaurant .Then they proceed to her school and the flat where she lived as a young actress . After that comes the memorial church where she married Rudolf Sieter. Her last resting place was the Stubenranch Strasse cemetery

It was purchased from her daughter in 1993 for E 3.6 million .It includes her love letters ,diary and gifts as well as 3000 dresses,10,000 photographs and 35,000 documents. People didn't forget her although Berhim was reconstructed in to a new one

" The future is thus connected to the past via nostalgia. Mother Marlene has at last come home to the Father Land" (Theobald, G, 2000)

Nostalgic places

Walt Disney World:

It is the Magic kingdom where Nostalgia evokes clearly .It was built on the main street of U.S.A that witnessed two world wars from 1880-1910

It is a world of small town with it, "Ice cream parlurs" and candy stores where "harassed people in a dangerous

A major focus of consumer studies in the psychology of tourist behavior is the study of travel motivation to be able to answer several questions like "why do tourists travel?" "Why do certain groups of travelers seek particular holiday experiences?" ìWhy do certain groups of travelers travel to destination X?î

The levels or steps of the travel needs are like a ladder and this concept depends on Maslow's hierarchy of needs. The travel need ladder maintains Maslows ideas that lower levels on the ladders must be satisfied before the traveler moves to higher levels of the ladder. "The travel need ladder emphasizes that people have a range of motives for sealing out holiday experiences." Several levels of the travel need ladder are working together for a rich multi motive picture of travel motivation. Also, motivation may change over time and across situation. (MC Intosch Goeldner/ Ritchie, 2001)

Travel motivation indicates " the intrinsic reasons"

why individuals go on a" particular trip".

It is different from "travel purpose". For example a traveler can go on a trip for leisure but the need or the motive is to escape from routine.

The motive of the one who travels for nostalgic purposes is to renew memories. (Weaver, D, 2000)

Tourist experience engages all the scenes not only the visual but tourism can be "an epicurean experience, an indulgence, an enhancement " and not only of mind but also of body

Tourist behavior is multi-motivational "motives are few in number .none the less, the consequent behaviors are diverse, because while the needs are few the expression of and the means by which needs are satisfied are many "

The basis of Maslow's theory shows needs can be described as

-physiological needs (needs for survival) food, water and shelter.

-safely and security needs for stability and protection.

-love and belonging needs, social needs and a sense of community.

-esteem needs; the lower is concerned with the respect of others and the higher from involves self respect.

Motives can be classified as four fields

-the intellectual component in which individuals are motivated to engage in leisure activities which involve mental activities like: learning, exploring and discovering.

-the social component which mean that individuals engage in leisure activities for social reasons

-the competence-mastery components; individuals engage in leisure activities to achieve mastery or challenge.

-the stimulus-avoidance component of leisure motivation. This implies that individuals get away from over stimulating life situations and their need to avoid social life and the need of solitude, rest and calm. (Chrisryam 2002)

Heritage:

_Tourism usage classifies it as cultural and natural heritage. Cultural heritage consist of the history, values and beliefs, building and monuments, arts festivals and traditional life styles.

National heritage consist of landscapes including UN logged forests, un dammed rivers and unfarmed mountains. For many kinds of people, their past is linked with the present into the future and heritage is a lived experience. Modern society returned back to the past to know how it has arrived at the present. As for rural society, the past is not considered as a separate side but it is produced in the everyday lives of the present.

"For modernized societies, the breach with the past has meant that history, devoid of its previous role as an active constituent in informing the present, is seen as completed and becomes a matter for nostalgia and curiosity."These days heritage industry has become a very significant tourism sector.(Sofield, T, LI, S, 2003)

Heritage is a social construct, a truth which held to be known about the past by population. The past that heritage tourism practitioners work with is being "re-cooked" under "post modernity" (Theobald W, 2005)

The heritage tourist explored a dead space, but nostalgia tries to have something different from the present which leads to a "re-temporalization of heritage space." Heritage has become "a major catalyst for the whole travel experience." (Hall and zepped, 1990)

Heritage is "about the cultural traditions, places and values that groups through out the world are proud to conserve." (Millar 1989- Hardy 1988- Tighe 1986.)

Cultural traditions like family patterns, folklore traditions and social customs attract heritage tourists. (Weile and hall 92) (Collins 1983). Also monuments, museums, land marks and historic structure are so interesting for heritage tourists. (Konred 82- McNully 91)

Heritage tourism includes also natural sides, gardens and valued cultural landscapes. (Tassell 1990)

Heritage tourism is searching for some thing that links the past and the present it is closely tied to nostalgia (Richard 1996) (prentice 1993).

Nostalgia is created in a sacred space through ìa proliferation of myths of origin and sign of realityî creating ìa resurrection of the figurative where the object and substance have disappearedî

Nostalgia created heritage tourism and stimulated the endless demand for pilgrimage. (Shackley, M, 2001)

Managing cultural heritage sites:

The governmental sector, represented in the ministry of culture has a big responsibility in managing the cultural heritage sites and providing all facilities in theses sites like toilets, suitable water for drinking, cafeterias, permission for taking photos, getting rid of rubbish and medical facilities.

Since cultural heritage is a fortune which inherited to the next generations which in turn has to take care of it and to keep it from being neglected and destroyed. (Shafei, A, 2004)

tion to the experiences of every day life. Travel in the past was dangerous rather than enjoyable experience by the improvement of security and modern means of transportation travel has become a more comfortable and pleasurable experience. Under the stress of modern life and the disappearance of the traditional modern life, travel and vacation have become an opportunity for enjoyable and memorable experiences which became the high lights of their lives. (Cohen, 2003)

Motivations:

Sociologist max Webber said that "motivation lies at the core of human behavior." The study of motivation is central to any social scientific under taking as it provides understanding and explanation. "Why do people travel is the most fundamental issue in tourism researches to day. The psychologist's point of view is that experience shall be seen in the context of the long term goals and the sociologists' opinion is that motivation is regarded as an imaginatively projected action. Some techniques can be useful in tapping the evident nostalgia motivation in contemporary tourism. Psychologists and sociologists agree that tourist motivation like all motivations is a highly subjective issue.(Gkalan, M.S, Dann, UK, 2003)

Tourism motivations model

It consists of two main components

1- external conditions

It includes societal progress, personal finance, time and health.

2-internal desires

It includes improving well-being, escaping routines, socializing, seeking knowledge, pride and patriotism, personal reward and nostalgia.

A large segment of Australians travel for nostalgic reminiscence.

(Sellich 2004) The Americans and their relatives visit Germany, South Korea, and Vietnam to relive the past memories. (Smith 1998).

A study was done by Szues, Daniels and Mc Guire 2002 of educational travel program in the United States and some European countries to show the desire to visit the birth place was found to motivate the elder hostel participants.

The rich life experience of Chinese seniors gives them a strong motive to travel for nostalgic purposes.

* For most Chinese seniors, visiting their birth places can be positively emotional. They call it "returning home in glory." They leave their home humble in their youth but return back wealthy and with achievements. Chinese are very attached to their roots and their nostalgic desire is very strong. The history of china is full of dramas marked by revolutions and wars like the anti-Japanese war, the anti-rightist movement and the Cultural Revolution. These events provide the fertile ground for nostalgia. Traveling permits them to relive past experiences and remember back memories although some of them are painful. www.sciencedirect.com

Travel motivations:

They are a mixture of interests (hobbies, leisure pursuits). Classification is very difficult because each traveler as an individual has a different number of preferences, but it is usually possible to classify the group behavior to indicate the main interests.

Travelers segments:

* "Special interests travelers": who go on tours linked to some special interest, they may have (nostalgia tourism).
* Adventurers": they are young people who travel frequently and look for new culture and experiences.
* "Elitists": they are rich European visitors who travel through out the year and visit the less traditional European tourist markets.
* "Grey panthers": the retired ones who have the time and money; they take long European vacations.
* "Extenders": they are business travelers who extend their trips by taking a few day holidays at the same time.
* "Elite": they visit very high class and fashionable places; their income is very high.
* "Adventurers": "explorers" they are interested in seeing new places.
* "Quality seekers": they search for comfort, security, good quality hotels, and guides for cursions.
* "Pursuers": "special interest travelers", who pursues his hobby even on holidays, like painters and potters.
* "Action man": who pursues a sport and makes activity holidays from cycling to canoeing, from golfing to tennis.
* "Economy seekers": who travel with cheap tours or on packages?

There are two kinds of motivations:

* Primary motivations
- need for change
- special interest/activities
- religion
- roots
- studying
- medical treatment
- business visit

* secondary motivations- value for money
- leisure add on to business trip
- security
- climate
- vicarious pleasure
- culture/heritage

(Leonard, J.L, Carson L, J, 1997)

Five important subjects are taking place with nostalgia.

Nostalgia as a motive, norms as objects of nostalgia, experience as an object of nostalgia, nostalgia as a basis for trip suggestion and nostalgia through socialization. It can play a more significant role in fan travel behavior (Fairley, s, 2003)

Tourism is the nostalgia industry of the future. It has employed nostalgia for its own economic advantages. There is a strong connection between nostalgia and tourism and especially tourist resources like hotels, museums and historical sites. Natives in the third world would not be able to understand the concept of nostalgia while today's dislocated western tourist often travels in order to experience nostalgia.(Dann, G.M.S, 1995)

Definitions:

Nostalgia: Nostalgia (Nos-Tal-Ja)

Originally= home sickness

From Greek Nostos=return home

\+ Algos=pain

"Nostalgia is a feeling of loss or anxiety about the passage of time, accompanied by a desire to experience again some aspects of the past."

Nostalgia: is our private version of pastoral the place in which perfection can at least be imagined. We are all Adam and Eve expelled from Eden making our solitary way in a post lap savian world" Nostalgia means a kind of home sickness ñ pain caused away from home- and this pain will decrease by a physical return to home ñ this means an act of regression a belonging to maternal home of childhood (Nelson, H.H, Graburn 2003)

"Nostalgia is one of the most powerful motives for contemporary uses of the past" (Hewison, 1987)

Nostalgia is responsible for fuelling the fire of the heritage industry and romanticizing the past, it is not necessarily a bad thing as it represents people's emotional attachment to what they remember (Walsh 1992).

Nostalgia is a product rather than a creator of the present, it has much less to do with the past than with the present (Theobald, W, 2005)

"Nostalgia is mourning for the impossibility of a mythical return, for the loss of an enchanted word with clear borders and values; it could be a secular expression of a spiritual longing" "Nostalgia is not merely an expression of local longing but a new understanding of time and space that made the division of local and universal possible" (Boyn 2001)

"Nostalgia tourism like restorative nostalgia is both a form of deep mourning that performs a labor of grief both through pondering pain and through play that points to the future." (Shackley, M, 2001)

Michael kummen define nostalgia as "history without guilt". Nostalgia replaces all negative sentiments (unhappiness, despair or hate) that may exist in the past history with positive feelings like pleasure, joy and satisfaction.

"Nostalgia is a normal, psychological reaction that is set off by the fear of such a shift on a personal or community level." (Theobald, w, 2005)

Nostalgia characteristics:

* Nostalgia tourism is directed to the middle class. It appeals more to the elderly than to the young as the elderly have "a richer data bank of memories with a longer time span" (Brooke, S, 1997)

* Nostalgia increases where identity is threatened, thatís why it is experienced to a greater degree by men than by women.(Davis 1979)

* Nostalgia is divided into restorative and reflexive. Restorative nostalgia is action laden while reflexive nostalgia is more of the heart than the body.(Boyn 2001)

* Nostalgia makes people feel good.

* Nostalgia helps people forget the worries of the present.(at least for a short while).

* Nostalgic tourists want to increase their knowledge and interest in history. (Hawley 1990)

* Nostalgia tourist who are searching for historical wisdom travel in large groups and take group tours. (Tia 1999).

* Nostalgia tourism is interesting more to those who can afford to practice it. The tourist product that revokes the past is more expensive than any other product. Staying in a stately home or going to a theme with their family costs a lot (Leslie, 1998).

* Nostalgia tourism touches danger without being in it. It is a way to differentiate the past from the present to find danger in the safe (Novelli, M, 2005).

* Nostalgia elevates the memory and the experience of the past beyond those of the present. The word "halcyon" appears when the good feelings of nostalgia occurs "the halcyon summers of my youth" "The halcyon days of yore"

* Nostalgia Tourism depends on monuments and historical buildings that refer to modern history.

Dark tourism:

It is a form of virtual nostalgia in which the traveler visits tragedy's scene. All dark tourism is history but not all history is dark tourism. This is concerning historical tourism which is called heritage tourism. (Novelli, M, 2005)

Experience:

"Experience is the inner state of the individual brought about by something which is personally encountered, undergone or lived through."

Tourist experiences are states done in the course of the journey, a sightseeing tour or a vacation. The main problem in the study of tourist experiences- from the view point of socio psychology- is their distinctive quality and their rela-

"the issues of subjectivity in the holidays and leisure experience and the consistency of need and behavior formed the subject of what Urry has called the "tourist gaze" namely the way in which tourists seek and then manipulate a context in which they find them selves to identify and meet wants". The tourist experience needs an increase of relationships, the network of communications that exist between competing and complementary roles, and the context of place, time and action. Tourist experiences can be shared but they are individual. Tourism is considered a marginal rest on the determinant in combination with other factors. "Tourism is an experience born of travel. It occurs at other than the normal milieu". "It happens away from home." Holidays are periods of play, no social responsibility away from home with no obligations and away from the relatives of a current environment. Tourism is a process of self-regeneration as an educative process or even as a mean of relaxation and away from the realities of a current environment. (Chrisrayan, 2002).

Nostalgia has become the major motivation for tourism these days (Nelson, H.H, Graburn, 2003)

The concept of nostalgia has been given the attention of different disciplines for its great impact on individuals, minds and behaviors.

There are two types of nostalgia:

- Personal nostalgia.
- Historical nostalgia.

A special attention is given to the importance of historical nostalgia as it is considered a sentimental yearning for the past beyond one's living memories. The role of historical nostalgia in heritage tourism appears in the relationship between socio-cultural conditions of the culture industry and heritage tourism institutions.(Kim, H, G, 2005)

Personal nostalgia may return to earlier stages of life for example visiting places of childhood, enjoying gathering with friends or having a " second honey moon" visiting health clinic is considered nostalgia efforts to return to former physical states. Historical nostalgia is an enjoyment of the past; it is reflected in the heritage tourism

Nostalgia shows the crisis of confidence in man's ability to lead the world. As for social and environmental nostalgia, they result from the fear that society is changing too fast and for the worse, and also that human civilization is too artificial and causes damage to nature. It is manifested in the search for and immersion in nature, devoid of other people, as a representative of how the earth was before humans spoiled it.(Nelson, H, H, Graburn, 2003)

The tourism industry realized quickly the potential of offering hostels of history for their clients for example. Those who want to live in a chateau and enjoy the experience of being a king or a queen for a day such as the one in India called Udaipur lake palace and the English stately home at Cliveden. This experience can turn the tourist back hundreds of years ago to the world of kings and castles. It becomes possible to the tourist to sleep in the same room and eat in the identical place as the leading persons of the great past. The luxury of the hotels appears in every thing "a gentle music, a blazing log fire, fresh flowers, and a personal note from the manager." Full staff per bedroom is ready to serve and the hotel makes its own bread and freshly baked cakes. You can live the "house experience" which is full of nostalgia from the moment you step across a "recaptured" world of style and elegance. You feel like a private guest in a beautiful home and you start a special experience (Theobald, W, 2005).

In south East Asia it was the renovation of some of the grand hotels in 1990. They were built between (1880-1910) they were considered historic monuments. These hotels became nostalgic to consumers; they should be regarded as sites of consumption or "mnemonic sites". Where social memory is fixed. (Peleggi, M, 2005)

"Nostalgia Tourism that provides an alternative to the present does so by recourse to an imagined past, a version of reality that people carry around in their heads" "Nostalgia tourism is thus the very antithesis of reality tourism. It stands at the opposite end of the continuum of the sort of tourism promoted by global exchange that takes its clientele into such places as the Gaza strip." (Leslie, A, 1998)

In the twenty first century the word "nostalgia" carries a positive connotation, before it was a word used to diagnose a military sickness.

(Novelli, M, 2005)

"Nostalgia is not merely an expression of local longing but a new understanding of time and space that made the divisions of local and universal possible" (Boyn 2001)

When some one lives a bad personal experience like the loss of loved one or other personal event or depression caused by sever problems, we immediately remember pleasant memories of times when things seemed easier, more simple and less troubles. Davis suggests that;

"a place that takes us further and further away from the present and surrounds us more and more in the past , removing us from the mental and physical state of present , will more and more greatly ease the pain of nostalgia but once removed the pain is enhanced."

The travel market can be segmented in terms of or according to psychological characteristics and demographic characteristics.

Nostalgia is an important motive for the largest segment of travelers. The younger, wealthier, healthier and well educated seniors are motivated to travel for discovery. Each or the four travel segments provides travel marketers with opportunities for product and service development. (Sellick, M.C, 2004)

Tourist attractions are illustrated to show how history has been revived into a tourist product to maintain a certain appeal for a city as a destination. The images are idealized versions of the past. Nostalgic images are developed for tourism consumption of heritage destinations. As a conclusion what are presented to tourists are a commercial image of the past rather than an accurate portrayal of a city either yesterday or today.(Vesey.C, Dimanche, F, 2003)

Nostalgia was identified as a key element of the experience - nostalgic memories of the past trips were found to be a vital basis for repeated travel and for socializing new members.

Development of Nostalgia Tourism in Egypt

Dr. Hala Hamed Abdel Meguid
Assistant professor
Faculty of Tourism and Management
Helwan University

بحث محكم

Abstract

Egyptian tourist product varies between natural and artificial products. Natural products like beaches and mountains, artificial ones like monuments and museums, the weather is fine all the time, we have both winter and summer resorts. Despite all that we still depend on traditional tourism like cultural, recreational, health, sports and conference tourism in addition to safari and adventure tourism and the special events tourism as well, neither the public nor the private sectors have a futuristic outlook. They don't think of creating other new kinds of tourism to face the challenges, globalization, and the mergers. Egypt still has a lot of wasted unused products.

Nostalgia tourism is one of the new trends that some countries integrated in their plans. Nostalgia has two types: historical and personal nostalgia. Mohamed Ali Palace, El Baron Palace, Bazilique Church and other historical buildings can be suitable for historical nostalgia tourism. The personal nostalgia can be limited to migrants who left their country when they were young and wanted to return and relive their old memories; they want to visit places they used to go when they were young.

The study is based on desk information collected from several books, papers, web articles in addition to a field study done through a questionnaire survey delivered to 50 travel agencies category A. it aimed at knowing their feed back on this kind of tourism and why they don't add it to their programs. The results were 20% that have an idea about nostalgia tourism, 50% of travel agencies hope to include nostalgia tourism in their schedules, 20% of travel agencies know about other markets which practice this kind of tourism.

Travel agencies refused to work with the public sector due to red tape and restrictions.

Problem of the research

Although Egypt has a variety of tourist products natural and artificial one, it still depends on traditional kinds of Tourism which will have its effects gradually on the long run in light of the competition with other tourist countries .So we have to move and benefit from all the tourist products to be one of the top ten tourist countries round the world.

Objectives of the research

The research aims at:

* Studying Nostalgia Tourism with its definition, principles and characteristics.
* Knowing how other countries benefit from adding nostalgic tours in their program.
* Presenting the importance of famous building with great history, that is suitable for nostalgic tours.
* Activating the role of Egyptian Travel agencies towards new trends of Tourism which Nostalgia is one of them.
* Achieving a variation in the tourist programs through new kinds of tourism like Nostalgia and reaching the possibility of not depending only on traditional kinds of tourism like cultural and recreational ones.
* Increasing the number of tourist's arrivals, tourist's nights and the tourist income.
* Activating the role of over seas officering to promote this new kind of Tourism all over the world.

Hypothesis of the research

Integrating nostalgic tours in tourist programs and varying kinds of tourism with achieve higher income to Egypt through repeated and long visits, which will increase in the tourist movement.

Methodology

This study adapted the desk research which is based on books, references and periodicals. In addition to field study that aimed at knowing the travel agencies feed back on Nostalgia Tourism and why they donít add it to their programs. The field study was done through a questionnaire survey delivered to 50 travel agency category A to get a clear picture for the situation of travel agencies towards new trends of tourism and their new plans for the increasing for the tourism movement which activating Nostalgia Tourism is one of them.

Introduction:

Leisure and holidays are determined by the ever-changing social fabric

مستقبل الشباب.. بين العمل الحر والوظيفة الحكومية

بقلم الدكتــور:
حسـين رمـزى كاظـم

بعد الحديث عن مستقبل العمل للشباب من الموضوعات الهامة التى تتصل بإحدى قضايا العمل القومى العام والتى تنظر إليه الدولة بعين الرعاية والاهتمام، وتحظى بالعناية الفائقة للقيادة السياسية وتأتى على رأس قائمة الأولويات فى خطط وبرامج الحكومة التى كفلت بإعدادها وتنفيذها لمواجهة تلك القضية العامة،والعمل على ايجاد حلول لها.

ولعلنا نتفق جميعا على أساسيات لا يختلف بشأنها أحد، فى أن الشباب عدة الأمة وعمادها هم قوة وأمل المستقبل هم السواعد القوية التى تصنع حضارة الأمم والشعوب، وهم الصفوة المتميزة فى المجتمع والطاقة القادرة على العطاء.

ولعل مبعث الاهتمام بالشباب وقضاياه يرجع إلى حيوية تلك المرحلة العمرية من تاريخ الإنسان بوجه عام إذ تتجلى فيها خلاصة إسهامات مؤسسات المجتمع كافة بدءا بالأسرة والمدرسة والجامعة وغيرها من المؤسسات كأجهزة الإعلام والثقافة ودور العلوم والمعرفة والقيم السلوكية النبيلة وتلك جميعها مقومات تؤهلهم للمساهمة فى خدمة المجتمع بكفاءة واقتدار.

ولقد استقر وترسخ فى ذهن الكثير من الشباب نتيجة لسياسات الدولة التى طبقت خلال فترة الخمسينات والستينات - إن عمل الخريجيين من الشباب يكون قاصرا على الالتحاق بالعمل العام داخل نطاق الجهاز الحكومى مفضلا العمل به على سائر مجالات العمل الأخرى، نتيجة الاعتقاد بأن الوظيفة الحكومية أو ما يطلق عليها بالوظيفة الميرى تحقق لشاغلها الكثيرمن المزايا مع بذل مجهود أقل خلال ساعات عمل محددة.

ونتيجة لالتزام الدولة خلال تلك الفترة الطويلة الماضية بتشغيل الخريجيين أن أصبح الشباب يؤثرون الوظيفة الحكومية عن الالتحاق بالأعمال الحرة، مما ترتب عليه تضخم الجهاز الحكومى بأعداد كبيرة من الخريجيين وبما لا يتناسب اطلاقا أو يتفق واحتياجات وظائفه الأساسية.

كما ترتب على ذلك أن أصبح الجهاز الحكومى الذى بلغ حجم العمالة به حاليا ٥،٧ مليون عامل - هو رب العمل الوحيد فى المجتمع وظهرت تبعا لذلك العديد من المشاكل الإدارية كمشكلة العمالة الزائدة عن حاجة العمل فضلا عن عدم إمكانية تحمل الموازنة العامة للدولة لنفقات مرتبات وأجور العاملين التى تجاوزت فى مشروع الموازنة العامة .

وإذا كنا نرى أن من واجبنا فى تلك الآونة تقديم النصح والإرشاد لشباب الخريجيين من خلال التحليل الموضوعى لهيكل القوى العاملة على مستوى الدولة فإننا نوضح ما يلى:

١ - إن القطاع الحكومى هو جهاز للخدمات الحكومية التى تؤدى الخدمات الإدارية لكافة فئات المجتمع، وأعمال الخدمات الإدارية قد لا تستطيع استيعاب أعداد كبيرة من العمالة بالمقارنة بالوظائف الانتاجية التى تحتاج إليها المشروعات الانتاجية فى كافة المجالات.

٢ - إن الزيادة السكانية تنمو معها وتتزايد تبعا لها سنويا اعداد شباب الخريجيين وبالتوازى مع حجم النمو السكانى وهذا يشكل بدورها بعدا جديدا لعدم قدرة الجهاز الحكومى وحده فى استيعاب تلك القوافل السنوية من شباب الخريجيين وبالتالى - وفى ضوء ذلك - فإنه من الأفضل للشباب التوجه نحن العمل الحر عقب التخرج مباشرة بدلا من الانتظار لفترة طويلة للحصول على وظائف محدودة قد تكون شاغرة بالجهاز الحكومى.

ومن هنا فإن مقتضيات التخطيط السليم لسياسات القوى العاملة على مستوى الدولة تفرض اتخاذ كافة التدابير التى من شأنها توفير فرص أخرى للشباب القادرة على العمل والمؤهل له، والراغب فيه والباحث عنه وذلك خارج نطاق الجهاز الحكومية والقطاع الخاص والقطاع التعاونى وقطاع الأعمال العام والاتحاد العام للعمال واتحاد النقابات المهنية وجمعيات الأسر المنتجة والصندوق الاجتماعى للتنمية وكافة المنظمات غير الحكومية وهذا يعنى المسئولية التضامينة لكافة مؤسسات المجتمع وليست الحكومة وحدها.

إن دعوة الشباب للتوجه إلى مجالات الأعمال الحرة إنما يدعمها ويؤكدها إن العمل الحر هو مجال خصب لأثبات الذات وتأكيد الثقة بالنفس واظهار القدرات الفردية وتحقيق الطموحات الشخصية وهو ميدان فسيح يتضمن العديد من مجالات العمل المختلفة.

فالمجال واسع ورحب أمام شباب الخريجيين فى اقامة وتشغيل المشروعات الصغيرة فهى لها دور كبير فى التنمية الشاملة وهى تتكامل مع المشروعات الاقتصادية المتوسطة والكبيرة سواء كانت للانتاج الزراعى أوالصناعى أوالحيوانى أوالحرفى أوالبيئى وتعتبر مشروعات مغذية لها.

ومثل تلك المشروعات الصغيرة إنما تقوم بدور كبير فى إيجاد فرص عمل منتجة لشباب الخريجيين ذلك لأنها لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة فى اقامتها كما إنها تستوعب أعدادا كبيرة من العمالة وتساهم فى زيادة الانتاج والوفاء باحتياجات السوق المحلى والخارجى.

وقد تواجه تلك المشروعات بعض المشاكل نتيجة لنقص خدمة الشباب فى مجال إدارة تلك المشروعات أو لعدم الدراية باحتياجات السوق المحلى والخارجى أو فى مشكلة تسويق منتجات تلك المشروعات.

ومن ثم فإن على جهات الإدارة فى كافة وحدات الجهاز الإدارى أن تضع فى خططها برنامج محدد لخدمة شباب الخريجيين لمساعدتهم فى إدارة وتشغيل تلك المشروعات من خلال تقديم المعونة الفنية فى تشغيلها، عقد الدوات التدريبية اللازمة لشباب الخريجيين قبل البدى فى تشغيل المشروعات اقامة المعارض لمساعدة الشباب فى تسويق منتجات المشروعات وفى توفير الخمات وتأجير المعدات وإعداد دراسات الجدوى الأولية لها.

كما يتطلب الأمر ضرورة تطوير سياسات الصندوق الاجتماعى للتنمية لمنح المشروعات الانتاجية الصغيرة الإعفاءات الضريبية أوالجمركية والتأمينية ومنح القروض والتسهيلات الائتمانية بفوائد ميسرة وعلى فترات سماح طويلة نسبيا.

ولا يستطيع أى منصف أن ينكر الدور الذى قامت به الدولة للعمل على تهيئة مناخ الاستثمار العام لتشجيع رأس المال الوطنى والعربى والأجنبى فى اقامة مشروعات ودعم القطاع الخاص واعطائه دورا أكبر فى مشروعات التنمية من خلال توفير المناخ الملائم لنموه وتبسيط اجراءات التعامل مع المستثمرين وإزالة القيود التشريعية التى تحد من قيامه مما أدى إلى اقامة آلاف المصانع فى المدن والمناطق الصناعية الجديدة،. والتى يمكنها استيعاب أكبر عدد من شباب الخريجيين.

وأخيرا فإننا نؤكد لشباب الخريجيين أن العمل حق وواجب وشرف وشجاعة أيا كان موقعه، وسواء كان داخل الجهاز الحكومى أو خارجه وأن مستقبل الشاب هو فى ممارسة الأعمال الحرة بعيدا عن الوظائف الحكومية التى لم تعد حاليا جذابة بدرجة كافية تناسب طموحات الشباب وتطلعاتهم وتوفر لهم مستوى معيشى مناسب.

بطاقة فيزا كلاسيك

أحدث تكنولوجيا بطاقات الإئتمان من بنك مصر



مميزات فيزا كلاسيك

- اقل حد أدنى للسداد حسب نوع البطاقة ١٠%
- أطول فترة لسداد استخدامات البطاقة ٤٥ يوم
- الشراء بالبطاقة لدى كافة المنافذ التجارية والخدمية بجميع أنحاء العالم
- السحب النقدي من جميع آلات الصرف الالى ATM بجميع أنحاء العالم
- إمكانية إصدار عدد من البطاقات الإضافية على البطاقة الأصلية
- تامين مجاني ضد الحوادث
- تغطية علاجية لحالات الطوارئ بالتعاون مع شركة Cairo Care Clinics
- سداد استخدامات البطاقة بالجنيه المصري لدى كافة فروع البنك على مدار ٢٤ ساعة يوميا



نعمل معاً لخير بلدنا



www.banquemisr.com